

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**TESIS**

**“LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO EN LA UGEL, HUANTA, 2024”**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. SOLER ESPINOZA, FLORA RITA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

**Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE**

**ORCID: 0000-0003-2452-1524**

**DNI: 28237618**

**LIMA- PERÚ**

**2025**



**UPCI**  
CAMINO AL ÉXITO

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

## INFORME DE SIMILITUD

### INFORME DE SIMILITUD

N°063-2025-UPCI-FCEYN-REHO-IF

**A** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

**DE** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Docente Operador del Programa Turnitin

**ASUNTO** : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:  
**BACHILLER SOLER ESPINOZA, FLORA RITA**


**FECHA** : Lima, 22 de agosto de 2025.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **"LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UGEL, HUANTA, 2024"**, presentado por la Bachiller **SOLER ESPINOZA, FLORA RITA**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 29%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, la Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

  
-----  
**MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Universidad Peruana de Ciencias e Informática  
Docente Operador del Programa Turnitin

*Adjunto:*

*\*Resultado de similitud*

**DEDICATORIA**

A mi querida y hermosa hija  
por su nobleza y apoyo moral.

### **AGRADECIMIENTO**

A Dios, y a los promotores de la Universidad UPCI, que hicieron posible el logro de mi Carrera Profesional.

## **PRESENTACIÓN**

La investigación se desarrolla en el campo de la gestión del talento humano, un área donde se promueve y exige la gestión por resultados. En este contexto, la investigación busca analizar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral. Ambas variables forman parte del desarrollo humano y funcionamiento de una empresa, por lo que el estudio se lleva a acabo procurando no interferir en las actividades cotidianas del personal administrativo.

El capítulo I presenta el planteamiento del problema, donde se expone la realidad problemática y se formula el problema de investigación. Además, se establecen la hipótesis y los objetivos del estudio. Este capítulo se complementa con el marco teórico, que incluye antecedentes y bases teóricas muy relevantes para la investigación.

El capítulo II describe la metodología empleada en el estudio. El tipo y diseño de investigación, población, muestra. Asimismo, se detallan las técnicas e instrumento para la recolección de datos, la validez y confiabilidad; los métodos de análisis utilizados y aspectos éticos.

El Capítulo III expone los resultados obtenidos, los cuales se organizan en tres secciones: resultados descriptivos, prueba de normalidad y contrastación de hipótesis.

El Capítulo IV desarrolla la discusión de los resultados, donde se analizan las figuras y tablas y luego se comparan los hallazgos con los antecedentes del estudio, los resultados descriptivos y el marco teórico.

Finalmente, los Capítulos V y VI presentan las conclusiones y recomendaciones, respectivamente. Se formula una conclusión para cada objetivo del estudio, mientras que las recomendaciones ofrecen sugerencias relevantes para la institución y las autoridades vinculadas con la problemática analizada.

## ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
PRESENTACIÓN .....	v
ÍNDICE.....	v
INDICE DE TABLAS .....	vii
INDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Planteamiento del problema .....	4
1.3. Hipótesis de la investigación .....	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	6
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	7
1.6. Justificación del estudio.....	9
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....	10
1.8. Marco teórico.....	14
1.9. Definición de términos básicos.....	27
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>31</b>
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	31
2.2 Población y muestra.....	32
2.3 Técnicas para la recolección de datos.....	34
2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos. ....	34
2.5 Procesamiento y análisis de datos .....	36

2.6 Aspectos éticos .....	37
III. RESULTADOS .....	38
3.1 Resultados Descriptivos .....	38
3.2 Prueba de normalidad .....	46
3.3 Contrastación de las hipótesis.....	47
IV DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES .....	56
VI. RECOMENDACIONES .....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	59
ANEXOS .....	66
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	67
Anexo 2. Instrumentos.....	68
Anexo 3. Validaciones.....	70
Anexo 4. Base de datos.....	76
Anexo 5. Evidencia de similitud digital .....	77
Anexo 6. Autorización de publicación en Repositorio.....	80
Anexo 7. Autorización de la institución .....	81

**INDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Definición operacional de Liderazgo .....	7
<b>Tabla 2</b> Definición operacional de Productividad laboral .....	8
<b>Tabla 3</b> Liderazgo prueba piloto.....	35
<b>Tabla 4</b> Productividad laboral prueba piloto .....	36
<b>Tabla 5</b> Prueba de normalidad .....	46
<b>Tabla 6</b> Prueba de Hipótesis General.....	47
<b>Tabla 7</b> Prueba de Hipótesis específica 1 .....	48
<b>Tabla 8</b> Prueba de Hipótesis específica 2 .....	49
<b>Tabla 9</b> Prueba de Hipótesis específica 3 .....	50

**INDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> Variable Liderazgo.....	38
<b>Figura 2</b> Dimensión Estilo de Liderazgo.....	39
<b>Figura 3</b> Dimensión Comunicación.....	40
<b>Figura 4</b> Dimensión Toma de decisiones.....	41
<b>Figura 5</b> Variable Productividad Laboral.....	42
<b>Figura 6</b> Dimensión Eficiencia.....	43
<b>Figura 7</b> Dimensión Eficacia.....	44
<b>Figura 8</b> Dimensión Calidad de Trabajo.....	45

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024. El liderazgo se define como la capacidad de influir en las personas para que logren alcanzar los objetivos establecidos. Por otra parte, la productividad laboral refleja la capacidad de un trabajador o grupo de trabajadores para convertir recursos en resultados útiles, medidos en términos de calidad, cantidad y tiempo, dentro de un contexto organizacional específico. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 48 trabajadores de una población de 55 personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024. Los resultados obtenidos fueron que el 50% del personal calificaron moderado el liderazgo y un 60% consideró la productividad laboral como óptimo. El análisis estadístico fue que existe una relación entre el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta ( $Rho$  de Spearman=0,779 y  $p$  valor =0,01). La conclusión indica que otros factores pueden estar incidiendo en la productividad laboral del personal administrativo, como la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos, las condiciones laborales o la motivación individual.

Palabra clave: Liderazgo, Productividad laboral, Comunicación, Toma de decisiones, Estilo de liderazgo transformacional.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between leadership and labor productivity of administrative staff at UGEL, Huanta, 2024. Leadership is defined as the ability to influence people to achieve established objectives. On the other hand, labor productivity reflects the ability of a worker or group of workers to convert resources into useful results, measured in terms of quality, quantity and time, within a specific organizational context. The research was of an applied type, at a correlational level with a non-experimental design. The sample consisted of 48 workers from a population of 55 administrative staff at UGEL, Huanta, 2024. The results obtained were that 50% of the staff rated leadership as moderate and 60% considered labor productivity as optimal. The statistical analysis was that there is a relationship between leadership and labor productivity of administrative staff at UGEL, Huanta (Spearman's Rho = 0.779 and p value = 0.01). The conclusion indicates that other factors may be influencing the work productivity of administrative staff, such as workload, availability of resources, working conditions or individual motivation.

Keyword: Leadership, Work productivity, Communication, Decision making, Transformational leadership style.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En el ámbito internacional sobre el mercado laboral se destaca que en su mayoría los jefes de la parte directiva se consideran más incluidos en comparación con el personal de los niveles inferiores. La ONU (2022), hace mención que el 25% de los trabajadores no se sienten valorados en sus puestos de trabajo y que un 92% de las personas en cargos directivos dijo que se siente insertado y que se respetaba y valoraba la diversidad en el trabajo, en comparación con el 76% de los encuestados de categorías inferiores. Por lo que el estudio promete destacar que cuando en los diferentes trabajos se producen algunos elevados niveles de igualdad, diversidad cultural e inclusión, los valores se juntan para un entendimiento de mayor innovación, productividad y rendimiento para la contratación y retención de talentos con habilidad, capacidad e inteligencia y por ende al bienestar de los colaboradores.

La OIT (2022) enfatiza el mejoramiento la productividad laboral es esencial para América Latina en su búsqueda de empleos de mayor calidad y cantidad. Según el informe,

las brechas en productividad limitan la capacidad de la región para enfrentar múltiples crisis. La OIT subrayó que la región se encuentra ante el desafío urgente de incrementar la productividad, destacando la importancia de comprender de manera integral los factores que impulsan este crecimiento sostenido. Asimismo, resalta la necesidad de fomentar el diálogo social como herramienta clave para regular y facilitar las transiciones que este proceso implica.

Panamá se ha destacado como el país de América Latina con el mayor crecimiento en productividad laboral, superando a economías como Chile y Brasil. Según la CEPAL (2024), este avance se atribuye en gran medida a las inversiones significativas en infraestructura realizadas en los últimos años, incluyendo proyectos emblemáticos como la Línea 3 del Metro y el Corredor de Playas (Diario El Cronista, 2024). Con un PIB por hora trabajada de USD 45, Panamá se posiciona como líder regional en este indicador. En contraste, países como Venezuela enfrentan graves retrocesos, con una caída del 52% en productividad laboral, reflejo de su profunda crisis económica.

En el ámbito nacional, el liderazgo y la productividad laboral están estrechamente vinculados, ya que un liderazgo eficaz contribuye directamente a una mayor productividad en las organizaciones. Según el Diario Gestión (2024), un buen liderazgo aprovecha las cualidades del equipo y se integra de manera efectiva en la estructura empresarial. En cambio, la ausencia de un liderazgo sólido suele derivar en una gestión inadecuada que puede llevar al fracaso de la empresa.

Existen dos estilos principales que impactan en la productividad: el liderazgo piramidal y el liderazgo horizontal. El primero se caracteriza por la centralización del poder en quien ocupa la posición superior de la jerarquía, con influencia directa sobre quienes ocupan niveles inferiores y reciben órdenes. Por otro lado, el liderazgo horizontal

promueve la participación colectiva, donde el líder escucha y fomenta la toma de decisiones conjunta con el equipo. En este contexto, es fundamental que tanto el líder como el equipo comprendan los beneficios de un liderazgo adecuado. De esta manera, queda claro que la relación entre liderazgo y productividad puede generar impactos positivos o negativos en los resultados organizacionales.

Según Conexión Esan (2020), el liderazgo es una de las competencias más valoradas actualmente por las empresas dedicadas a la gestión del talento humano. Aunque tradicionalmente esta habilidad se asociaba únicamente con directivos y líderes departamentales, hoy en día se reconoce como un factor indispensable para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Las empresas enfrentan el desafío de identificar y cultivar líderes que puedan transmitir confianza, credibilidad y claridad en situaciones complejas y de incertidumbre, lo que resulta fundamental en el entorno laboral actual.

Fomentar el liderazgo dentro de una organización no es tarea sencilla, especialmente si no se cuenta con objetivos claros ni un plan de acción bien definido. Para lograrlo, es esencial invertir en la formación y capacitación de los colaboradores, ya que esto no solo mejora la productividad, sino que también permite atraer y retener a los mejores talentos en cada área, fortaleciendo el desempeño general de la organización.

En el ámbito regional, el liderazgo en la gestión educativa desempeña un papel esencial, como lo demuestra la Editorial Centro de Investigación y Producción Científica (2024) quienes sostienen que el liderazgo pedagógico se destaca como un elemento clave para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Este tipo de liderazgo no solo implica la adecuada administración de los recursos institucionales, sino también un enfoque integral que fomente la autonomía y el empoderamiento tanto de los docentes como de los

estudiantes. Sin embargo, en Ayacucho, el liderazgo educativo enfrenta importantes retos estructurales y contextuales que dificultan el acceso a una educación de calidad.

Uno de los problemas principales es la insuficiente formación de los líderes educativos. Muchos directores y coordinadores carecen de acceso a programas de capacitación y actualización que les permitan afrontar los cambios acelerados del sistema educativo y responder a las exigencias de una sociedad globalizada. Esto evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades de los líderes educativos para garantizar una gestión más efectiva y adaptada a los desafíos actuales.

En la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huanta, Región Ayacucho, En un contexto de gestión educativa a nivel local, el liderazgo ejercido dentro de la organización puede desempeñar un papel clave en la productividad laboral del personal. Factores claves para el estudio como los estilos de liderazgo, comunicación y la toma de decisiones influyen en la eficiencia, eficacia y calidad de trabajo administrativo.

Por ello, la presente investigación tiene como objetivo determinar si el liderazgo se relaciona directamente con la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL Huanta, considerando dimensiones clave como los estilos de liderazgo, la comunicación, la toma de decisiones y los indicadores de productividad laboral: eficiencia, eficacia y calidad de trabajo.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación existente entre el estilo de liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024?

¿Cuál es la relación existente entre la comunicación y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024?

¿Cuál es la relación existente entre la toma de decisiones y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024?

## **1.3. Hipótesis de la investigación**

### **1.3.1. Hipótesis General**

El liderazgo se relaciona con la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

### **1.3.2. Hipótesis específicas**

El estilo de liderazgo se relaciona con la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

La comunicación se relaciona con la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

La toma de decisiones se relaciona con la productividad laboral del personal administrativo en le a UGEL, Huanta, 2024.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

Conocer la relación entre los estilos de liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

Conocer la relación entre la comunicación y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

Conocer la relación entre la toma de decisiones y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

## 1.5. Variables, dimensiones e indicadores

**Tabla 1**

*Definición operacional de Liderazgo*

Dimensión	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento	
Liderazgo	Estilos de liderazgo	En su artículo 11 estilos de liderazgo destaca que comprender y adaptar diferentes estilos es esencial para el éxito organizacional Asana (2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Autocrático</li> <li>– Democrático</li> <li>– Transformacional</li> <li>– Transaccional</li> </ul>	Muy en desacuerdo	
	Comunicación	Analiza cómo la comunicación efectiva es esencial para el liderazgo en las organizaciones modernas, destaca que una comunicación clara y bidireccional mejora la productividad. <b>Hernández y Guerrero (2023)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Claridad</li> <li>– Escucha activa</li> <li>– Asertividad</li> <li>– Feedback</li> </ul>	<p>En desacuerdo</p> <p>Indiferente</p> <p>De acuerdo</p>	Cuestionario
	Toma de decisiones	Analiza cómo los estudios de investigación sobre liderazgo fueron desarrolladas por especialistas teóricos organizacionales, adentrándose en la importancia de la toma de decisiones en <b>Puche (2020)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Claridad en la identificación del problema</li> <li>– Análisis</li> <li>– Participación</li> <li>– Consenso</li> </ul>	Muy de acuerdo	

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**  
*Definición operacional de Productividad laboral*

	Dimensión	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento
Productividad laboral	Eficiencia	Define la eficiencia como el criterio económico que delata la capacidad administrativa funcional de producir el mayor resultado con el mínimo de recursos disponibles en cuanto a energía y tiempo <b>Cequea (2018)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Productividad</li> <li>– Tiempo de ciclo</li> <li>– Utilización de los recursos</li> <li>– Costos</li> </ul>	<p>Muy en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p>	Cuestionario
	Eficacia	Destaca que la eficacia es la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos, independientemente de los recursos utilizados dentro de un contexto laboral <b>Cequea (2018)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Cumplimiento de objetivos</li> <li>– Tasa de éxito</li> <li>– Meta</li> <li>– Satisfacción de los usuarios</li> </ul>	<p>Indiferente</p> <p>De acuerdo</p>	
	Calidad de trabajo	Critica la ineficiencia de las prácticas laborales actuales y propone implementar "reglas del trabajo tranquilo" para mejorar la concentración y reducir errores. <b>Moisala (2024)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Cumplimiento de estándares</li> <li>– Precisión</li> <li>– Productividad con claridad</li> <li>– Impacto organizacional</li> </ul>	Muy de acuerdo	

Fuente:

Elaboración

propia

## **1.6. Justificación del estudio**

### **1.6.1. Justificación teórica**

La presente investigación se fundamenta en la necesidad de comprender y profundar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral dentro de un entorno de una Unidad Ejecutora Local de la provincia de Huanta. Desde un enfoque teórico, este estudio busca aportar al desarrollo de las teorías y modelos existentes, así como a la comprensión de cómo estos conceptos interactúan en un entorno educativo.

Se sustenta en teorías como el liderazgo transformacional propuesto por Figuroa et al. (2023) destaca que el liderazgo transformacional y la comunicación efectiva están positivamente relacionados con el aumento en la productividad de las micro y pequeñas empresas y la correlación positiva entre liderazgo efectivo y el aumento en la productividad de los empleados con el de Osore (2020). Estos trabajos buscan vincular estos marcos teóricos con los resultados obtenidos sugieren que estilos de liderazgo adecuados pueden mejorar significativamente el rendimiento organizacional.

### **1.6.2. Justificación práctica**

En el escenario práctico, el estudio de investigación adquiere relevancia por el impacto positivo que puede generar en la UGEL de Huanta. Los resultados permitirán identificar las estrategias de liderazgo que contribuyen a mejorar la productividad laboral del personal administrativo, lo que se traduce en un desempeño más eficiente y orientado a la calidad educativa.

Esta investigación proporcionará información útil para los servidores públicos, quienes podrán implementar prácticas de liderazgo basadas en evidencias, adaptadas a las necesidades y retos específicos de su contexto. Así mismo, podría servir como base

para diseñar programas de capacitación en liderazgo dirigidos a fortalecer las competencias de gestión en los directivos y administrativos. La mejora en la productividad laboral del personal administrativo repercutirá directamente en la calidad del servicio ofrecido a los usuarios de la Comunidad. De esta manera, la investigación no solo beneficia a la UGEL, Huanta, sino también contribuye al desarrollo de la comunidad en general, promoviendo una gestión efectiva, alineada con los objetivos educativos.

## **1.7. Antecedentes nacionales e internacionales**

### **Antecedentes internacionales**

Palacio (2023) identifica el perfil de liderazgo directivo como punto clave y de estrategia y la relación con los resultados académicos y administrativos del Centro Educativo Indígena N°10 de Colombia, el cual pertenece al municipio de Maicao, departamento de Guajira, el estudio fue de carácter cuantitativo, descriptiva inferencial, la población integrada por 54 personas entre ellos docentes, coordinadores y directivos de las diferentes sedes que forman parte el referido centro educativo, como instrumento de recolección de datos se aplicó una encuesta de cuestionario con 46 afirmaciones con respuestas en escala Likert, el cual se obtuvo que el liderazgo ejercido por el director se orienta hacia la transformación, la sostenibilidad social y ambiental, la eficiencia y la creación de un clima laboral que favorece los objetivos académicos y administrativos del centro educativo en mención, pero el estudio también considera que existen algunas prácticas que no incluyen la participación del personal y centralizan los procesos académicos y administrativos, por el poder que ejercen los directivos.

García (2020) llevó a cabo un estudio sobre la influencia de los diferentes estilos de liderazgo en la motivación laboral de los colaboradores de una biblioteca universitaria. La investigación tuvo como objetivo identificar el estilo de liderazgo que favorece la motivación laboral y con el que los trabajadores de la biblioteca en Colombia se sienten mejor dirigidos. Para la recopilación de datos, se aplicaron dos encuestas y un instrumento diseñado por el autor para evaluar los factores de motivación de los empleados, además del CELID, con el propósito de identificar tanto los estilos de liderazgo predominantes como los deseados en la información. Los resultados revelaron que los encuestados prefieren estrategias de motivación centradas en fortalecer la autoestima y que el liderazgo transformacional es el más efectivo, ya que sus características facilitan la estimulación de este factor motivacional. Finalmente, se diseñó una propuesta para fortalecer las competencias identificadas como necesarias a partir del estudio en la biblioteca universitaria.

Salto et. al (2022), realizaron un estudio cuyo propósito fue analizar la influencia del autoliderazgo en la motivación laboral de los colaboradores de la Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia (CEDIA). La investigación partió del reconocimiento de que el capital humano es un elemento clave en cualquier organización, ya que su adecuado desempeño incide directamente en los resultados empresariales. Para ello, es fundamental que los trabajadores se sientan motivados al ejecutar sus tareas diarias y que tengan la capacidad de tomar decisiones acertadas, lo que repercute en su productividad.

El estudio empleó una metodología de alcance analítico, basada en la observación y el análisis de los participantes durante el proceso de investigación. Se destacó un enfoque cuantitativo y se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, aplicada a los 80 colaboradores que conforman la totalidad de la población de la

empresa. Los hallazgos revelaron una deficiencia en el desarrollo del autoliderazgo como factor clave para mejorar la productividad, así como la necesidad de implementar estrategias de motivación constantes para los empleados. En conclusión, se identificó la importancia de ofrecer capacitaciones orientadas al fortalecimiento del autoliderazgo y la motivación dentro de la institución.

### **Antecedentes nacionales**

Chávez (2023) llevo a cabo un estudio con el propósito de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Puno. La investigación adecuó un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional, un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 198 trabajadores de la Municipalidad. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta: una para identificar y medir los estilos de liderazgo y otra para evaluar el nivel de productividad laboral, ambos instrumentos sometidos a pruebas de validez y confiabilidad. Los resultados evidenciaron una correlación directa entre los estilos de liderazgo y nivel de productividad laboral, con un coeficiente de correlación no paramétrica de Rho de Spearman de  $(0 < 0.5)$ . Otra conclusión fue que el liderazgo predominante es el participativo con un porcentaje de frecuencia de 35% y el nivel de productividad es adecuado, cuando se aplica el estilo de liderazgo participativo.

Quispe (2023), en su tesis sobre estilos de liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Sede Independencia, tuvo como objetivo comprobar la relación entre ambas variables en esta Institución. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo

conformada por 50 trabajadores de una Institución de Educación Superior de Sede Independencia. Para la recolección de datos, se aplicaron encuestas: una destinada a medir los estilos de liderazgo y otra para evaluar desempeño laboral, ambas validadas y sometidas a pruebas de confiabilidad. Los resultados indicaron la existencia de una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.05 ( $p = 0.000 < 0.05$ ). y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.787. Asimismo, la confiabilidad analizada muestra como resultado Alpha de Cronbach de 90.21% para la variable estilos de liderazgo y 78.01% para la variable desempeño laboral. En conclusión, se evidencia la existencia de relación muy significativa, directa y alta entre ambas variables en los trabajadores de la IES Sede Independencia Lima, 2022.

Taipe y Villoslada (2022) En su investigación titulada Liderazgo sistémico y productividad laboral en los colaboradores del Colegio Blenkir, Huancayo 2022, buscó determinar la relación entre el liderazgo sistémico y la productividad laboral en los docentes de dicha institución educativa. El estudio abordó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 59 docentes, tanto hombres como mujeres. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario validado por su confiabilidad y consistencia. Para analizar la relación entre las variables y se empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman. Los resultados indicaron que, con un nivel de significancia del 76.3 %, existe una relación entre liderazgo sistémico y productividad laboral en un nivel alto. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,920, lo que, según la escala de Bisquerra, representa una correlación significativa y positiva.

Torrejón (2021) en su estudio sobre competencias laborales y calidad de

servicio en los trabajadores de la empresa Acciona Agua, San Juan de Lurigancho, tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables en dicha organización. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores contratados de la empresa Acciona Agua en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2018. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de medición, un cuestionario. La investigación se basó en el método hipotético-deductivo y el análisis de datos se realizó mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación entre las competencias laborales y la calidad de servicio, con una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.663) y un nivel de significancia estadística ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

## **1.8. Marco teórico**

Se realiza un acercamiento conceptual al Liderazgo y Productividad laboral

### **1.8.1 Variable 1 Liderazgo**

Según Chiavenato (2017) el liderazgo se define como la capacidad de influir en las personas para que logren alcanzar los objetivos establecidos. Esta definición destaca que el líder se involucra activamente con los miembros del grupo para alcanzar las metas comunes. El liderazgo es como una conexión recíproca entre individuos, orientada a las personas más que a tareas como archivar documentos o resolver problemas, y se basa en el uso del poder y la influencia para guiar.

Así mismo Sinek (2019) afirma que el liderazgo no se trata de ser el mejor. El liderazgo se trata de hacer a los demás mejor al argumentar que el liderazgo verdadero

es el que busca el crecimiento y el bienestar de los demás, y no solo el éxito personal sino el impacto duradero a través de un enfoque ético y a largo plazo dentro de una organización.

No obstante González (2024) destaca que un buen líder debe gestionar adecuadamente las emociones, ser consciente de sus limitaciones y escucha al equipo antes de tomar decisiones. Esta visión contemporánea resalta cómo un estilo de liderazgo efectivo integra una comunicación abierta y una toma de decisiones adecuada, elementos esenciales para el éxito organizacional en un entorno actual.

Por su parte Goleman (2020) sostuvo que el liderazgo efectivo requiere una combinación de autoconciencia, comunicación empática y toma de decisiones fundamentada en las emociones y el contexto vivencial. La capacidad de influir en los demás y está relacionada con la calidad de la interacción y la claridad en la expresión y decisiones a tomar.

Finalmente, Avolio y Riggio (2021) definen algunas características esenciales del liderazgo transformacional, la capacidad de motivar a los colaboradores, crear un ambiente favorable e inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración a cada individuo, elementos que están ligados a la comunicación efectiva y a la toma de decisiones estratégicas.

Los líderes transformacionales se caracterizan indefectiblemente con la capacidad de inspirar a través de una comunicación transparente y clara, luego toma decisiones que están basadas en los valores y objetivos de grupo, fomenta el desarrollo individual de sus seguidores.

## **Dimensión Estilos de Liderazgo**

Asana (2024) en su artículo 11 estilos de liderazgo y cómo encontrar el tuyo define que el estilo de liderazgo como la forma en que un líder dirige eficazmente, motiva a su equipo, influenciando directamente la dinámica y eficacia del grupo. Destaca que comprender y adaptar diferentes estilos es esencial para el éxito organizacional.

Universidad Militar Nueva Granada (2021) en el artículo de definiciones, teorías y estilos de liderazgo en las organizaciones, se aborda el estilo de liderazgo como el conjunto de comportamientos y actitudes que un líder debe tener para guiar a su equipo, considerando la importancia de adaptarse a las necesidades específicas y primordiales de la organización y su entorno.

Maxwell (2011) describió los estilos de liderazgo en cinco etapas: Posición: El liderazgo basado en el título o cargo. Las personas siguen al líder porque deben hacerlo. Permiso: El líder construye relaciones sólidas, y las personas lo siguen porque quieren hacerlo. Producción: El líder obtiene resultados, y su equipo lo sigue por lo que ha hecho por la organización. Desarrollo de Personas: El líder invierte en el crecimiento de su equipo, y las personas lo siguen por lo que ha hecho por ellas. Pináculo: El nivel más alto, donde el liderazgo se basa en el respeto y la reputación; las personas siguen al líder por lo que él representa.

### **Indicadores de Estilo de Liderazgo:**

#### **Autocrático**

Manzanilla (2023) describe el liderazgo autocrático como aquel en el que el líder centraliza todas las decisiones y responsabilidades, mientras que los

subordinados solo se limitan a seguir las órdenes recibidas, este estilo se caracteriza por la falta de participación de los colaboradores en la toma de decisiones y una comunicación que va de una sola dirección sin poder comunicarse.

### **Democrático**

González (2024) en una entrevista publicada en diciembre de 2024, González Pascual, experto en liderazgo, enfatiza la importancia de un liderazgo democrático en el entorno laboral. Destaca que un buen líder debe interactuar positivamente con su equipo, crear un ambiente de pertenencia y ser capaz de reconocer y potenciar las habilidades de los trabajadores. Critica las tendencias hacia el autoritarismo y respalda un liderazgo basado en la empatía y la comprensión.

### **Transformacional**

Wang y Howell (2021) autores que investigaron el papel del liderazgo transformacional en la gestión del cambio organizacional, enfatizando cómo los líderes transformacionales pueden motivar a sus equipos durante períodos de incertidumbre mediante comunicación clara, visión y apoyo emocional e inspiradora.

### **Transaccional**

Avolio y Yammarino (2020) en su análisis de liderazgo, abordan el liderazgo transaccional como una parte esencial del enfoque Full-Range Leadership, que significa Liderazgo de rango completo, hace mención la relevancia en entornos donde la estructura y las recompensas son necesarias para alcanzar objetivos específicos.

### **Dimensión Comunicación**

Hernández y Guerrero (2023) en su artículo manifiesta sobre la importancia de

la comunicación en el liderazgo empresarial actual, analizan cómo la comunicación efectiva es esencial e importante para el liderazgo en las organizaciones modernas. Destacan que una comunicación clara en ambas direcciones mejora la productividad y el clima laboral.

Figuroa (2020) en su artículo comunicación para el liderazgo: ¿El líder se hace?, resalta que la comunicación en el liderazgo tiene tres objetivos principales: influir, motivar y escuchar. Subraya que un líder efectivo no solo debe ser un buen orador, sino también tener la capacidad de influir y motivar a su equipo de trabajo.

Hernández (2024) en su artículo la importancia de la comunicación en el liderazgo empresarial contemporáneo, destaca que la comunicación efectiva es esencial para el liderazgo, ya que influye directamente en la productividad y el clima laboral. Además, realza la necesidad de una comunicación entre ambas partes y la gestión del bienestar de los empleados para mejorar la calidad de la comunicación interna. dispone una visión actualizada sobre cómo la comunicación es una competencia clave en el liderazgo efectivo dentro de las organizaciones actuales.

### **Indicadores de Comunicación:**

#### **Claridad**

Castillo (2021) reflexiona sobre la claridad y la riqueza del lenguaje como elementos fundamentales en la práctica pedagógica, resaltando la importancia de una expresión clara para una comunicación efectiva.

#### **Escucha activa**

Covey (2020) subraya la importancia de la escucha activa como uno de los hábitos clave para una comunicación efectiva, escuchar activamente es fundamental

para resolver conflictos inesperados, comprender mejor las perspectivas de los demás e incentivar relaciones más profundas y productivas.

### **Asertividad**

Paterson (2017) ofrece un panorama práctico sobre cómo desarrollar el asertividad en diversos contextos, explica cómo ser asertivo sin ser agresivo, permitiendo a los individuos expresar sus pensamientos, deseos y emociones de manera clara y respetuosa.

### **Feedback**

Scott (2015) introduce el concepto de Candor Radical, una forma de dar y recibir feedback que combina la sinceridad con la empatía, la retroalimentación debe ser clara y directa, pero también entregada con un profundo respeto por la otra persona, el cual proporciona un marco para que los líderes y equipos promuevan la comunicación abierta y efectiva.

### **Dimensión Toma de decisiones**

Sulbarán (2023) en su artículo como tomar decisiones en el liderazgo, destaca que la toma de decisiones es una de las principales funciones básicas del liderazgo, con un impacto significativo en el rumbo de la organización, la cultura organizacional y el rendimiento de la empresa.

Puche (2020) en su trabajo liderazgo y toma de decisiones, explora cómo las investigaciones sobre liderazgo han sido realizadas principalmente por teóricos organizacionales, enfocándose en la importancia de la toma de decisiones en el contexto del liderazgo.

Sulbaran (2021) destaca que la toma de decisiones es una de las principales funciones del liderazgo, con un impacto significativo en el rumbo de la organización, la cultura organizacional y el rendimiento de la empresa. Además, realza la necesidad de una comunicación efectiva y la gestión del bienestar de los empleados para mejorar la calidad de la toma de decisiones.

### **Indicadores de Toma de decisiones:**

#### **Claridad en la identificación del problema**

Garner (2019) está más orientado al lenguaje y la escritura legal, su obra aborda la importancia de una presentación clara y precisa de los problemas, particularmente en la interpretación de textos complejos. Acentúa la necesidad de una identificación clara del problema como primer paso para la resolución efectiva en cualquier ámbito, incluyendo el jurídico.

#### **Análisis**

Sandín (2019) en su obra, aborda las bases teóricas y prácticas de la investigación cualitativa, proporcionando una comprensión profunda de los métodos y técnicas utilizados en este tipo de estudios. Su trabajo es esencial para quienes buscan realizar análisis cualitativos rigurosos y bien fundamentados.

#### **Participación**

Arntein (2019) su modelo Escalera de Participación Ciudadana, que describe diferentes niveles de participación en la toma de decisiones públicas. Cabe destacar que este modelo clasifica la participación en ocho niveles, desde la manipulación hasta el poder real en la toma de decisiones, ayudando a comprender cómo las personas pueden influir en los procesos gubernamentales y sociales.

## **Consenso**

Salas, et al. (2024) este estudio propone un enfoque general para calcular un consenso en la toma de decisiones grupales que integra múltiples principios éticos, los autores presentan una formalización novedosa del problema, basada en una aproximación de multinorma que minimiza múltiples funciones de distancia p-métrica, donde cada parámetro p representa un principio ético dado. Este enfoque amplía las metodologías existentes, que permite una integración más completa de consideraciones éticas en el proceso de consenso.

### **1.8.2. Variable 2 Productividad laboral**

Según Serrano et al. (2021) define la productividad laboral como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados en un entorno de trabajo, enfatizando la eficiencia, el desempeño individual y la calidad de las tareas realizadas, la productividad laboral refleja la capacidad de un trabajador o grupo de trabajadores para convertir recursos en resultados útiles, medidos en términos de calidad, cantidad y tiempo, dentro de un contexto organizacional específico.

Así mismo Ivancevich y Konopaske (2020) abordan la productividad laboral como el resultado de la interacción entre las capacidades del empleado, la motivación intrínseca, extrínseca y el apoyo organizacional en términos de recursos y liderazgo. La productividad laboral se define como el nivel de eficiencia y eficacia con el que los empleados alcanzan los objetivos organizacionales, considerar factores como habilidades, motivación y condiciones de trabajo.

Además, Robbins y Coulter (2021) ambos autores enfatizan que la eficiencia se centra en el uso óptimo de los recursos, la eficacia mide el grado de logro de los objetivos y la calidad del trabajo asegura y afirma que los productos y/o servicios

cumplan con los estándares ya establecidos, siendo estos los elementos primordiales para evaluar la productividad en todas las organizaciones.

Por su parte Drucker (2020) define que la eficiencia es hacer las cosas de manera correcta, la eficacia es hacer las cosas correctas y la calidad en el trabajo es la capacidad de cumplir con los estándares de desempeño, contribuyendo así al éxito organizacional mediante la alineación de recursos y esfuerzos compartidos de sus miembros.

Finalmente, Kaplan y Norton (2020) manifiestan que la productividad laboral está determinada por factores clave como la alineación de los objetivos organizacionales, la gestión del tiempo, las habilidades de los empleados y la medición constante del desempeño. La relación entre liderazgo efectivo y productividad es fundamental para el éxito organizacional a corto y largo plazo.

## **Dimensiones de la Productividad laboral**

### **Dimensión Eficiencia**

Cequea (2018) en su artículo sobre efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo, define la eficiencia como el criterio económico que destaca la capacidad administrativa para obtener el mayor rendimiento utilizando la menor cantidad de recursos, energía y tiempo posibles.

Kamble y Wankhade (2018) en su estudio sobre los factores clave en la evaluación de la productividad, identifican cinco elementos esenciales que influyen en la productividad dentro de organizaciones como es la gestión de los recursos humanos, la cultura organizacional y la estrategia de desempeño laboral.

Considerar que la eficiencia de los colaboradores es clave para el desarrollo de una buena productividad laboral en el entorno de trabajo de una organización educativa.

### **Indicadores de Eficiencia:**

#### **Productividad**

Spot (2024) la productividad está vinculada con la eficiencia y el desempeño. En términos simples, es una manera de medir el rendimiento al realizar una actividad. Una productividad alta refleja un balance adecuado entre el tiempo utilizado para obtener resultados y las expectativas de eficiencia.

#### **Tiempo de ciclo**

TWI Institute (s.f.) el tiempo de ciclo se refiere al tiempo necesario para fabricar una pieza, finalizar un producto o completar un proceso determinado.

#### **Utilización de los recursos**

Slack (2024) describe la gestión de los recursos como el conjunto de acciones que están orientadas a administrar y gestionar de manera óptima los recursos disponibles en una organización, el cual incluye los recursos financieros hasta los materiales, además del tiempo determinado y el recurso humano. Una gestión adecuada, los recursos proporcionan mayor visibilidad sobre los mismos y su asignación, lo que es útil para establecer si un equipo de trabajo puede asumir nuevos cambios y proporcionar orden y claridad de las responsabilidades en el grupo.

#### **Costos**

Callahan (2020) define los costos como todos los gastos asociados con la fabricación o adquisición de un producto o la prestación de un servicio. Resalta la

importancia de diferenciar entre costos fijos, variables y mixtos, ya que cada tipo de costo influye de manera distinta en las decisiones empresariales.

### **Dimensión Eficacia**

José Cequea (2018) en su artículo sobre efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo, destaca que la eficacia es la capacidad de obtener metas trazadas, independientemente de los recursos necesarios. En el contexto laboral, hace referencia a la habilidad de lograr resultados satisfactorios en las tareas asignadas.

Peter F. Drucker (2006) en su libro de Eficacia ejecutiva, enfatiza que la eficacia es una habilidad que puede aprenderse y se centra en hacer las cosas correctas para alcanzar los objetivos organizacionales. Propone que la eficacia personal en el lugar de trabajo es esencial para el éxito organizacional.

### **Indicadores de Eficacia:**

#### **Cumplimiento de objetivos**

García (2023) en sus investigaciones logra analizar la relación entre estilos de liderazgo y el desempeño organizacional. Su enfoque se dirige a cómo diferentes enfoques de liderazgo pueden influir en la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de objetivos, considerando variables como la cultura organizacional y la adaptabilidad al cambio.

#### **Tasa de éxito**

García y Rivera (2023) proponen que la tasa de éxito es el porcentaje de metas alcanzadas en relación con las metas planificadas, evaluadas a través de indicadores específicos que reflejan el desempeño institucional y los resultados esperados. Su enfoque se centra en la evaluación cuantitativa y cualitativa en entornos educativos.

## **Meta**

Robbins y Judge (2021) ambos autores definen una meta como un estándar de desempeño deseado, diseñado para orientar el comportamiento y medir el progreso hacia un resultado específico, se enfocan en cómo las metas contribuyen a la productividad y la alineación organizacional.

## **Satisfacción de los usuarios**

Kotler y Keller (2021) ambos autores destacan como el grado en que las expectativas de los consumidores sobre un producto o servicio son cumplidas o superadas, lo cual influye en la lealtad y en la repetición de la compra, así mismo que la satisfacción del usuario es un factor clave en la fidelización y en la reputación de una marca o servicio.

## **Dimensión Calidad de Trabajo**

Moisala (2024) en su libro hace énfasis sobre el termino (trabajo estúpido) ¿cómo salvar el cerebro de un trabajador pensante, critica la ineficiencia de las prácticas laborales actuales y propone implementar reglas del trabajo tranquilo para mejorar la concentración y reducir errores.

Csikszentmihalyi (2025) en su artículo Psicología positiva y derecho del trabajo: el estado de flow, que significa al corriente, explora cómo el estado de flow puede aumentar la satisfacción, productividad y calidad en el trabajo, sugiriendo que las condiciones laborales adecuadas pueden facilitar este estado.

Estas referencias brindan perspectivas actuales sobre cómo la calidad de trabajo influye en el bienestar de los trabajadores y por ende la eficacia organizacional.

## **Indicadores de Calidad de trabajo:**

### **Cumplimiento de estándares**

Deming (2021) en su enfoque de calidad total, describe el cumplimiento de estándares como el proceso continuo de adherencia a los principios y criterios establecidos que son fundamentales para el mejoramiento de la calidad y la competitividad de una institución u organización. Describe que es un criterio importante que las organizaciones se comprometan con el cumplimiento de estos estándares para asegurar la calidad y la satisfacción del cliente.

### **Precisión**

Kline (2022) indica que precisión como la exactitud con la que se realiza una medición repetitiva, enfatizando la reducción de la variabilidad en los resultados obtenidos. En su enfoque, la precisión se refiere a la cercanía entre los valores obtenidos en mediciones repetidas bajo condiciones constantes.

### **Productividad con claridad**

Drucker (2021) define productividad como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados para lograr esos resultados. Una alta productividad implica obtener más con menos, es decir, aumentar la eficiencia sin sacrificar calidad en las organizaciones.

### **Impacto organizacional**

Barney (2022) define el impacto organizacional como el efecto que las decisiones estratégicas y operativas de una organización tienen sobre su competitividad y sostenibilidad en el mercado, se evalúa observando cómo los recursos, capacidades y capacidades dinámicas contribuyen al rendimiento y la adaptación organizacional, se

enfoca en la importancia de los recursos internos como externos y la capacidad de la organización para generar ventajas competitivas y por ende la sostenibilidad a largo plazo.

## **1.9. Definición de términos básicos**

### **Cuello de botella**

Un cuello de botella es un punto dentro de un proceso o sistema donde el flujo de trabajo o producción se ve restringido debido a una limitación en la capacidad de uno de los componentes del sistema. Esta restricción ralentiza o detiene el progreso general del proceso, afectando la eficiencia y los resultados finales. El concepto de cuello de botella es clave para identificar áreas problemáticas y optimizar el rendimiento de cualquier sistema (Sardone, 2022).

### **Impacto**

El término impacto se refiere al efecto, influencia o cambio que un evento, acción, decisión o fenómeno tiene sobre un sistema, individuo, organización o contexto determinado. Este concepto puede ser positivo o negativo, tangible o intangible y su magnitud puede variar según el contexto en el que se analice. En investigaciones, el impacto se evalúa para medir la relevancia a las consecuencias de una intervención o situación específica (Mertens, 2019).

### **Inclusión**

Se considera el proceso de garantizar que todos los individuos, muy aparte de sus diferencias sociales, culturales, económicas, físicas o cognitivas, tengan igualdad de oportunidades para participar conjuntamente en todos los aspectos de la vida, ya sea en el ámbito social, educativo y laboral, por lo tanto implica eliminar barreras,

promover la equidad y asegurar que cada individuo sea valorado, respetado y apoyado para alcanzar su máximo potencial (Florian y Black-Hawkins, 2023).

### **Jerarquía**

La jerarquía es una estructura organizativa en la que las personas, roles, elementos o conceptos se ordenan de manera ascendente o descendente según su nivel de autoridad, importancia o poder. En una jerarquía, las relaciones entre los diferentes niveles son de subordinación y supervisión, lo que permite una organización clara y un control efectivo sobre las decisiones y responsabilidades (Mintzberg, 2022).

### **Empoderamiento**

El empoderamiento es el proceso mediante el cual una persona o grupo adquiere poder, control y confianza en sí mismos para tomar decisiones, influir en su entorno y mejorar su bienestar, lo que implica aumentar la autonomía, las capacidades y los recursos necesarios para que los individuos o colectivos puedan actuar con libertad y seguridad. El empoderamiento se asocia con la promoción de la igualdad, la justicia social y el desarrollo personal. (Zimmerman, 2023).

### **Relevante**

El término relevante se refiere a aquello que tiene importancia, pertinencia o significancia en un contexto determinado. Algo relevante es considerado crucial, adecuado o esencial porque está estrechamente relacionado con el tema, problema o situación en cuestión, y contribuye significativamente al entendimiento o resolución de este. La relevancia es un criterio clave en la selección de información, decisiones y estrategias (Feldman y Lankau, 2022).

**Motivado**

El término motivado se refiere a una persona que experimenta un impulso interno o externo para actuar, alcanzar metas o cumplir con responsabilidades. La motivación puede ser intrínseca (proviene de la satisfacción personal o el interés genuino) o extrínseca (proporcionada por recompensas externas, como dinero, reconocimiento o aprobación social). Estar motivado implica tener el deseo y la energía necesarios para involucrarse en una tarea o actividad, lo que mejora el desempeño y el compromiso (Ryan y Deci, 2023).

**Auto liderazgo**

El autoliderazgo es la habilidad de una persona para liderarse a sí misma, motivarse, establecer metas claras, tomar decisiones autónomas y gestionar sus pensamientos, emociones y comportamientos con el fin de alcanzar sus objetivos personales y profesionales. Implica autoobservación, autocomprensión, autodisciplina y la capacidad de mantener un enfoque positivo, independientemente de las circunstancias externas. El autoliderazgo es esencial para el crecimiento personal y la eficacia en entornos profesionales (Manz, 2023).

**Competencia**

Es la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona usa de manera integrada para desempeñarse eficazmente en un contexto específico. Las competencias permiten resolver problemas, tomar decisiones, adaptarse a diferentes situaciones y alcanzar objetivos de manera eficiente. Este concepto es ampliamente aplicado en educación, desarrollo personal y entornos laborales (Spencer y Spencer, 2020).

**Influir**

El término influir se refiere al acto de ejercer un efecto, impacto o cambio en las ideas, emociones, decisiones o comportamientos de otras personas o en el desarrollo de una situación. Influir implica la capacidad de persuadir o dirigir a otros, ya sea de forma consciente o inconsciente, utilizando comunicación, liderazgo o ejemplo. Es un concepto clave en áreas como la psicología, el liderazgo y las relaciones interpersonales (Cialdini, 2021).

**Autoconciencia**

La autoconciencia es la capacidad de una persona para reconocerse a sí misma, reflexionar sobre sus pensamientos, emociones, motivaciones y comportamientos, y comprender cómo estos influyen en su entorno. Implica estar consciente de las fortalezas y debilidades lo que va a permite tomar decisiones informadas y desarrollar un mayor control sobre las acciones y reacciones. La autoconciencia es un componente primordial de la inteligencia emocional (Goleman, 2023).

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, la cual, según Hernández (2021), se enfoca en resolver problemas prácticos y específicos aplicando conocimientos teóricos disponibles para generar un impacto directo en un contexto particular. Este enfoque se diferencia de la investigación básica en que fue orientado hacia la práctica y la resolución de problemas reales para el presente estudio, ya que busca la mejora en cuanto a la relación que existe entre el liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL de Huanta, 2024, con el objetivo de proponer soluciones concretas o generar conocimientos que ayuden a mejorar el liderazgo y con ello, la productividad laboral y por ende el desempeño organizacional.

El enfoque de investigación fue cuantitativo, el cual, de acuerdo con Hernández et al. (2021), implica un enfoque que utiliza la recolección y análisis de datos numéricos para probar hipótesis, identificar patrones y establecer relaciones entre las variables, utilizando procedimientos estadísticos rigurosos que permitió medir de manera precisa las percepciones del personal administrativo y analizar las correlaciones entre liderazgo y

productividad laboral mediante herramientas estadísticas.

El diseño fue correlacional, ya que este diseño permite explorar las relaciones que pueden existir entre variables y es esencial para estudios que buscan establecer asociaciones entre ellas. Según Arias (2012), el diseño correlacional se describe como una estrategia de investigación que identifica patrones de relación y examinar hasta qué punto las variables están relacionadas entre sí. En este caso, se examinaron las relaciones entre las dimensiones de liderazgo y productividad laboral del personal administrativo evaluados.

Además, el diseño fue no experimental, ya que no se manipularon las variables independientes. Como señala Creswell (2018), los diseños no experimentales son apropiados cuando el propósito es observar y analizar las variables tal como se presentan en su estado, sin manipularlas o asignarlas de manera aleatoria, sin intervención del investigador.

Finalmente, el diseño fue transversal, dado que los datos se recolectaron en un único momento determinado. Según García (2014), los diseños transversales permiten capturar relaciones entre las variables en un punto temporal específico. Este enfoque resulta ideal para identificar características, conductas o factores actuales en liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en el contexto de la UGEL Huanta, materia de estudio.

## **2.2 Población y muestra**

Para el estudio se consideró como población al total de 55 servidores públicos de la UGEL Huanta, entre profesionales, técnicos y auxiliares. Los criterios de inclusión fueron: Que tenga experiencia laboral mayor a 1 año y que se encuentre laborando. Los **criterios de**

exclusión fueron: Personal con experiencia laboral menor a 1 año y que se encuentre de licencia o vacaciones.

La muestra, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), es un subconjunto total de elementos o individuos que tienen características comunes que son relevantes para el estudio de investigación. Utilizar una muestra es práctico para recopilar datos sobre un grupo extenso sin necesidad de incluir a cada miembro, lo cual ahorra tiempo, esfuerzo y recursos significativos. Para determinar el tamaño óptimo de la muestra, se empleó la fórmula de muestreo probabilístico se determinó que la muestra está conformada por 48 servidores públicos.

El muestreo aleatorio simple es un método de selección más utilizada que asegura que cada miembro de la población objetivo tenga la misma probabilidad de ser seleccionado para el estudio. Este enfoque reduce el riesgo de sesgos en la selección y aumenta la representatividad y exactitud de los datos recolectados. Para llevar a cabo este tipo de muestreo, se utilizaron herramientas automatizadas que facilitaron selecciones aleatorias, garantizando la imparcialidad y confiabilidad del proceso.

Para poder determinar la muestra se utilizó la indicada fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Cálculo de la fórmula

N = 55 trabajadores

Z = Nivel de confianza es de 95 % (1.96)

p = 0.5

$$q = (1 - p) = 0.5$$

$$E^2 = 5\% = 0.05$$

Reemplazado con los datos de la investigación, se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 123}{0.05^2 * (X - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 48$$

### **2.3 Técnicas para la recolección de datos**

La encuesta es una técnica de recolección de datos ampliamente utilizada en la investigación debido a su eficacia para recopilar información directamente de un gran número de personas (Arias et al., 2022). En este estudio, aplicó el cuestionario como herramienta versátil y accesible de recolección de datos. Se desarrollaron dos cuestionarios, uno para cada variable: liderazgo y productividad laboral. El cuestionario para el liderazgo constó de 12 preguntas al igual que para la producción laboral respectivamente. Ambos cuestionarios utilizaron la escala de Likert con la finalidad de medir la intensidad de las respuestas de los participantes, facilitando así el análisis cuantitativo y la interpretación de los datos.

### **2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.**

La validación por juicio de expertos es un proceso fundamental en el diseño de instrumentos de investigación. Según Hernández y Mendoza (2018), la validez de contenido de un instrumento consiste en que especialistas en la materia evalúen

asegurando la claridad, pertinencia y relevancia de las preguntas incluidas en los cuestionarios. Este procedimiento asegura que cada ítem del instrumento cubra adecuadamente los aspectos que se desean medir y alineado con los objetivos del estudio y sea adecuado para captar las percepciones de los participantes, aumentando la validez del instrumento y su capacidad para generar resultados precisos.

La fiabilidad de los cuestionarios se verificó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, un indicador estadístico que mide la consistencia interna de los ítems incluidos en el instrumento. De acuerdo con Fiel (2013), un valor superior a 0,70 refleja una buena relación entre las preguntas, lo que garantiza la coherencia de las mediciones. Este análisis fue esencial para asegurar que las herramientas utilizadas en este estudio sean fiables y que los datos obtenidos proporcionen una base sólida para explorar las relaciones entre liderazgo y productividad laboral en el contexto específico del personal administrativo evaluados.

**Tabla 3**  
*Liderazgo prueba piloto*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	12

**Tabla 4**  
*Productividad laboral prueba piloto*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	12

Para determinar el coeficiente se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores obteniendo un Alpha de Cronbach de 0,918 para liderazgo y 0,859 para productividad laboral, lo cual indica que hay una alta fiabilidad en los cuestionarios.

## **2.5 Procesamiento y análisis de datos**

Para analizar los datos obtenidos en la investigación, se emplearon dos métodos principales: el análisis descriptivo y el análisis inferencial. El análisis descriptivo permitió resumir y visualizar los datos mediante la elaboración de figuras, como tablas y gráficos, que reflejen los porcentajes y distribuciones de las diversas dimensiones de cada variable. Este enfoque facilitó la interpretación inicial de los datos y destacó las tendencias y patrones presentes en las respuestas de los participantes.

Por otro lado, para la evaluación de las hipótesis, se utilizó el análisis inferencial mediante la aplicación de la prueba de regresión ordinal, dado que la investigación tiene un enfoque correlacional. Este método permitió identificar y cuantificar la relación entre las variables estudiadas, proporcionando información sobre la relación que existe entre el liderazgo y producción laboral en el compromiso organizacional. El análisis se realizó utilizando el software estadístico SPSS v26.0, una herramienta que asegura precisión en el

procesamiento de datos y la generación de resultados confiables. Además, el empleo de este software permitió realizar análisis adicionales, como medidas de asociación y pruebas de significancia, para garantizar la robustez de las conclusiones obtenidas de la investigación.

## **2.6 Aspectos éticos**

En cuanto a los aspectos éticos, el autor se comprometió a garantizar la integridad y el rigor en cada etapa del estudio. Esto incluye el respeto absoluto por la autoría de los textos citados, asegurando una correcta atribución de las fuentes utilizadas en la investigación. Asimismo, se comprometió a cumplir estrictamente con el reglamento establecido por la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, respetando las normativas académicas y científicas vigentes. Finalmente, se garantizó la transparencia en la manipulación de datos, evitando cualquier alteración que pueda comprometer la veracidad de los resultados obtenidos, manteniendo siempre un enfoque ético y profesional en el desarrollo del proyecto.

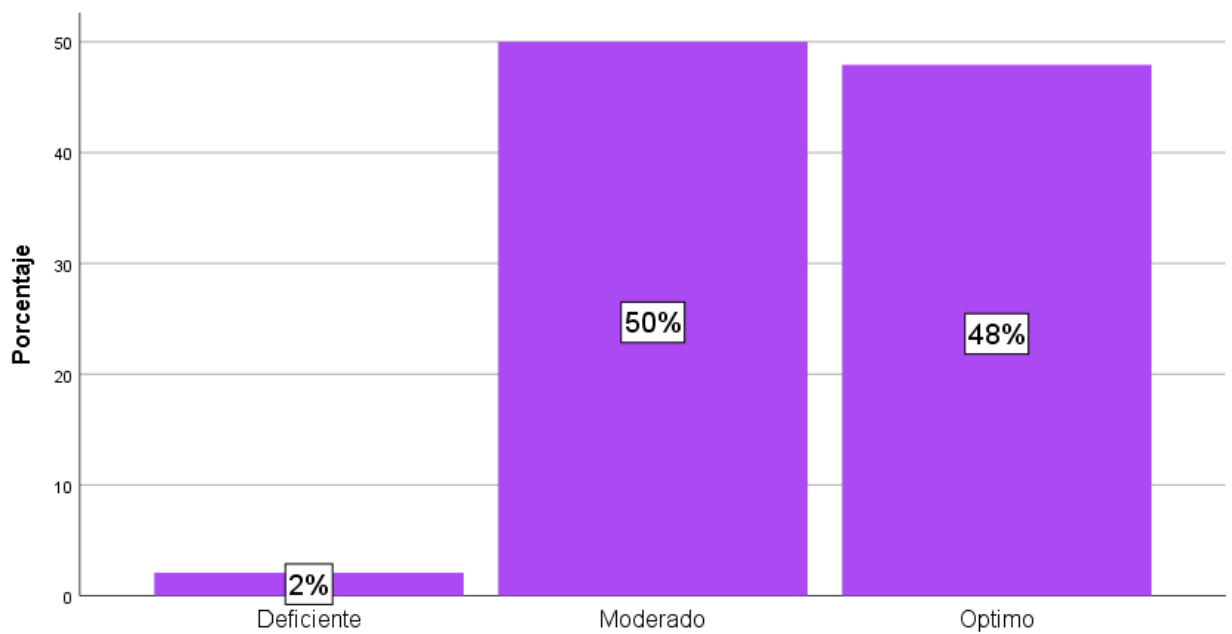
### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados Descriptivos

Análisis de resultados descriptivos

Se presenta el análisis descriptivo de los resultados obtenidos acerca de las variables Liderazgo y la variable Productividad laboral del personal administrativo.

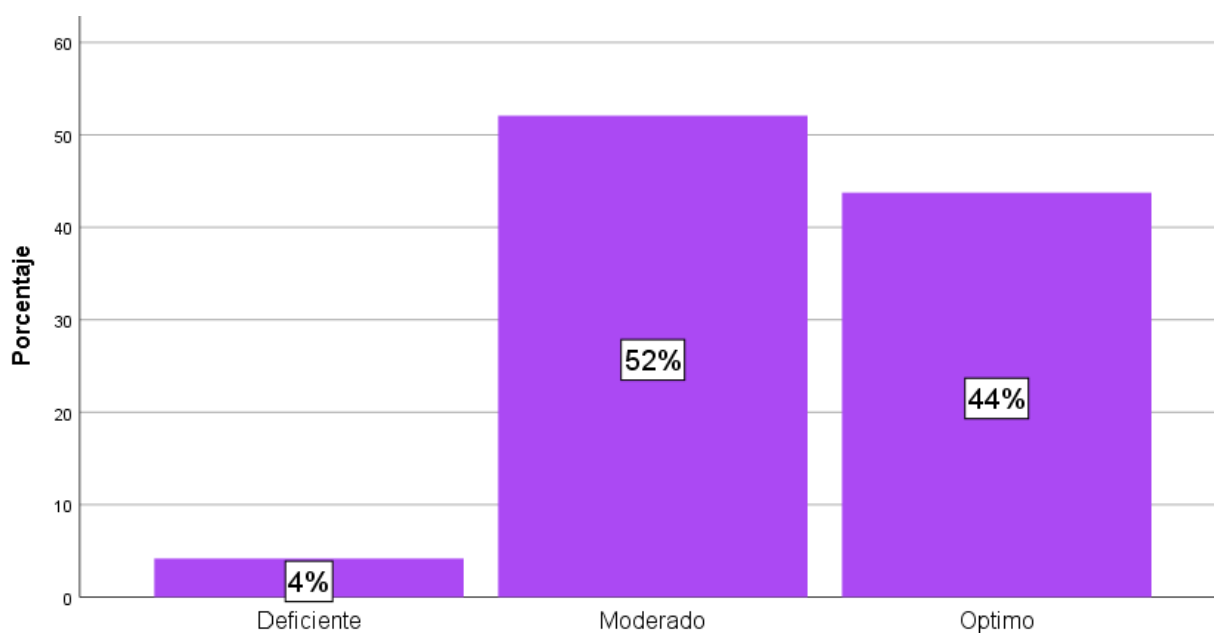
**Figura 1**  
*Variable Liderazgo*



En la figura 1, se muestra la calificación del personal administrativo acerca del liderazgo en la Ugel. Se obtuvo que del 100%, el 50% del personal calificaron moderado el liderazgo, 48% respondieron que es óptimo y únicamente un 2% respondieron que es deficiente.

Estos resultados indican que la mayoría del personal consideran que el liderazgo en la Ugel es moderado u óptimo. Esto se debe a que, aunque existe un buen nivel de liderazgo percibido, el nivel deficiente indica un porcentaje reducido, el cual no deja de ser un punto de atención para la mejora continua en el ámbito de la gestión del liderazgo, esto sugiere fortalecer el porcentaje de liderazgo óptimo y reducir el deficiente.

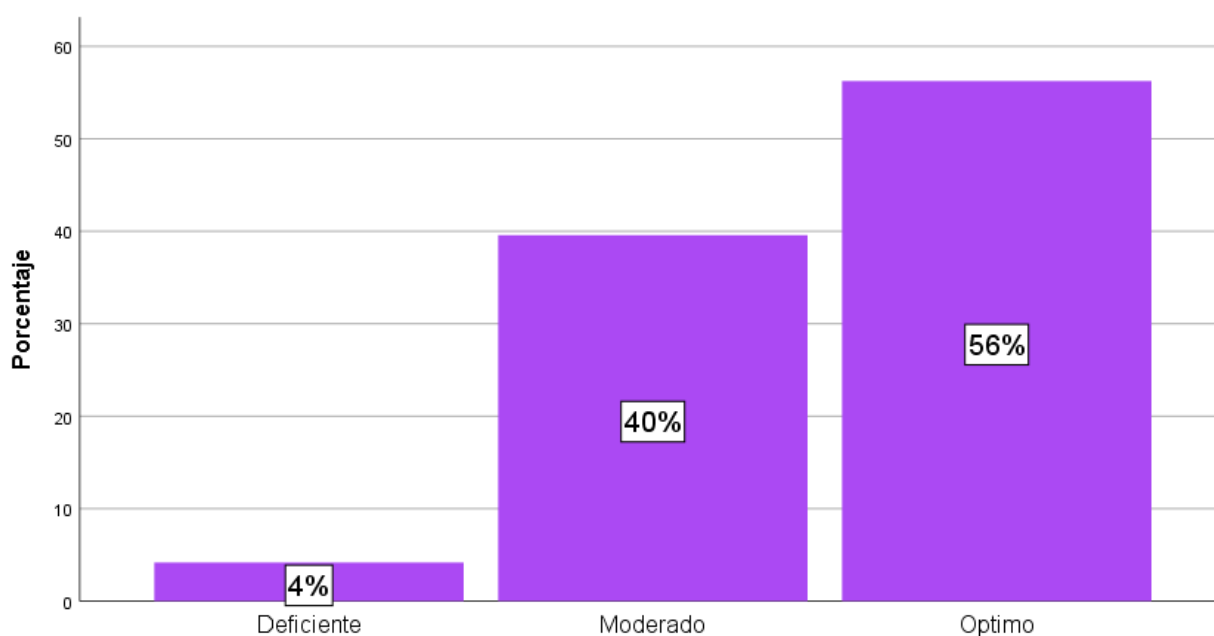
**Figura 2**  
*Dimensión Estilo de Liderazgo*



En la figura 2, se muestra la calificación del personal acerca del estilo de liderazgo en la Ugel. Se obtuvo que del 100%, el 52% consideró el estilo de liderazgo moderado, un 44% la consideraron óptimo y sólo un 4% consideró deficiente.

Estos resultados indican que la gran mayoría del personal percibe que el estilo de liderazgo en la Ugel como moderado u óptimo. Esto refleja la necesidad de fortalecer estilos de liderazgo más efectivos que contribuyen al mejor desempeño laboral del personal administrativo dentro de la entidad.

**Figura 3**  
*Dimensión Comunicación*

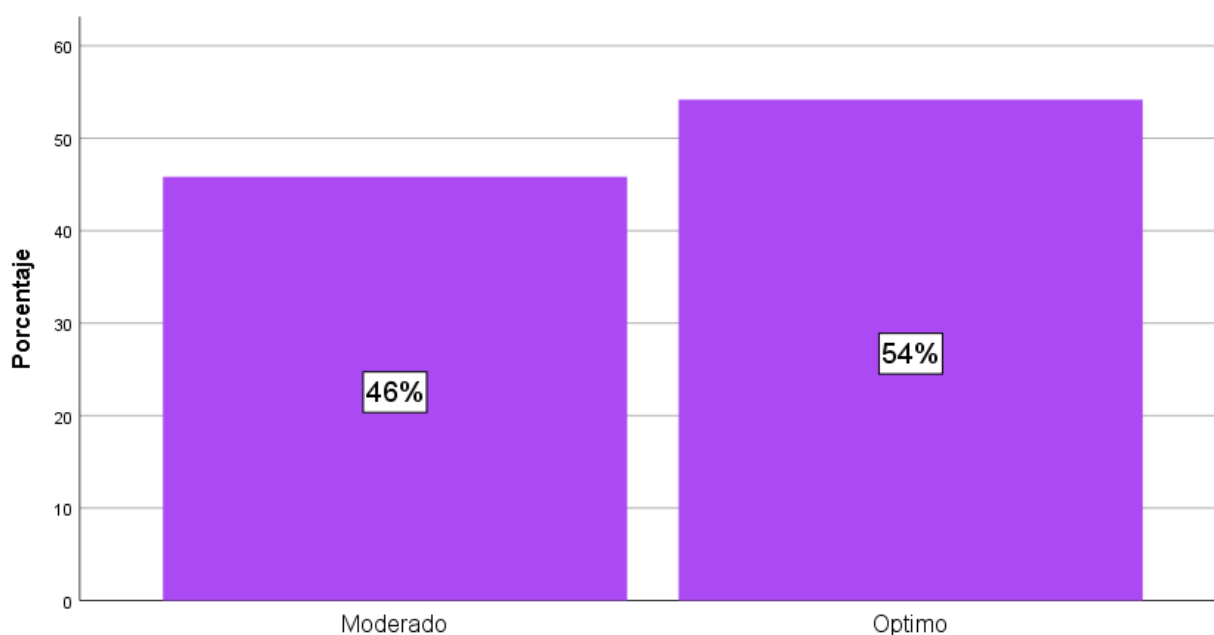


En la figura 3, se muestra la calificación del personal acerca de la comunicación en la Ugel. Se obtuvo que del 100%, el 56% consideró la comunicación como óptima, un 40% la considera moderado y solo un 4% considera deficiente.

Estos resultados indican que la gran mayoría del personal consideran que la comunicación en la UGEL es óptima, pero un buen porcentaje indica que es moderado. Estos resultados reflejan que la comunicación dentro de la UGEL Huanta es mayormente

efectiva, sin embargo, es recomendable implementar estrategias para reforzar la claridad, la participación y la retroalimentación con el fin de aumentar el porcentaje de percepción óptima y reducir el nivel moderado o deficiente.

**Figura 4**  
*Dimensión Toma de decisiones*

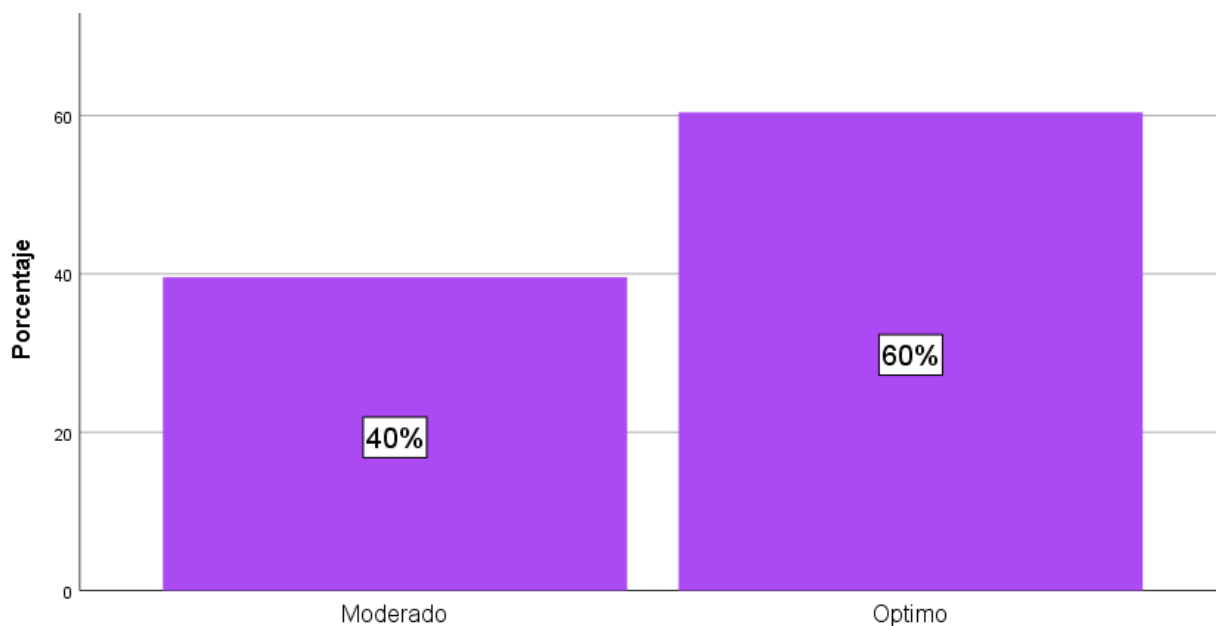


En la figura 4, se muestra la calificación de toma de decisiones del personal en la Ugel. Se obtuvo que del 100%, el 54% considera que la toma de decisiones en la institución es óptima, un 46% lo consideró moderado y 0% deficiente.

Estos resultados indican que más de la mitad de los encuestados perciben que los procesos de toma de decisiones se realizan de manera efectiva. Sin embargo, estos resultados resaltan que un buen porcentaje sugiere que aún existen áreas de mejora, posiblemente relacionadas con la falta de análisis en profundidad, poca participación del equipo o dificultades en la comunicación dentro del proceso decisional. Esto podría influir

en la eficiencia y productividad laboral del personal administrativo.

**Figura 5**  
*Variable Productividad Laboral*

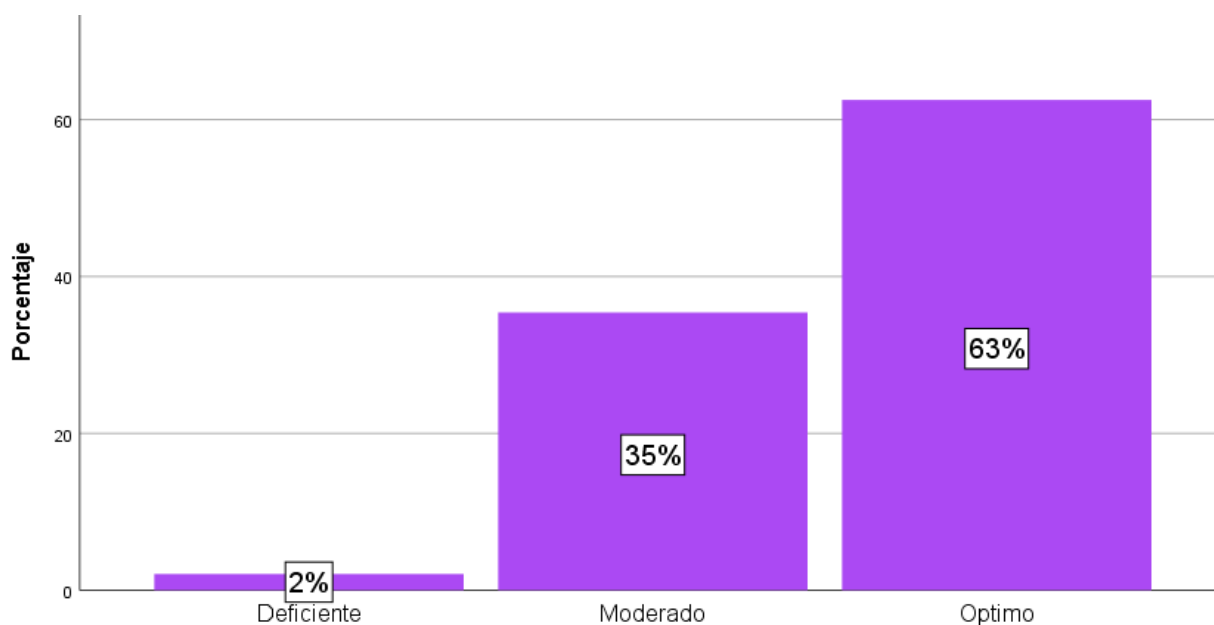


En la figura 5, se muestra la calificación de productividad laboral en la Ugel. Se obtuvo que del 100%, 60% consideró la productividad laboral como óptimo, un 40% lo consideró moderado y 0% deficiente.

Estos resultados indican que la gran mayoría del personal tiene un buen nivel de productividad, lo que sugiere que los factores institucionales y de liderazgo están funcionando relativamente bien. La productividad moderada podría representar un área de intervención, identificar qué factores están afectando el desempeño. Se observa que el personal con productividad óptima tiene un liderazgo transformacional o democrático, lo que sugiere que estos estilos favorecen un mejor desempeño laboral, el liderazgo

autocrático o transaccional de un grupo con productividad moderada tiene una menor influencia positiva en la productividad.

**Figura 6**  
*Dimensión Eficiencia*

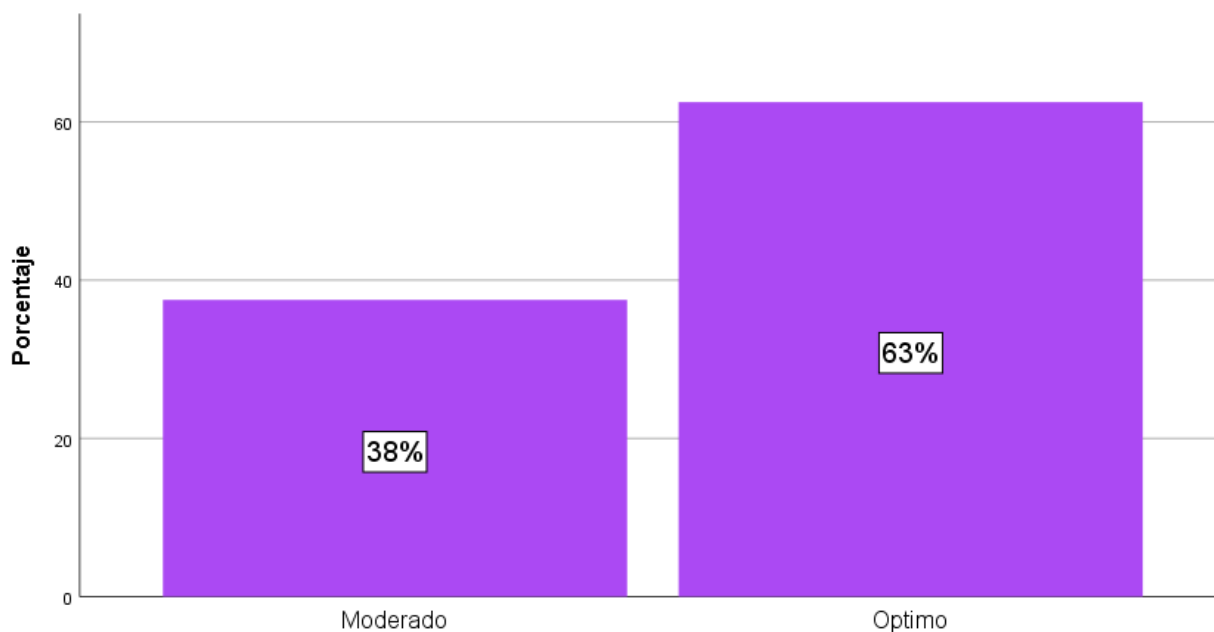


En la figura 6, se muestra la calificación de la eficiencia de trabajo del personal en la Ugel. Se obtuvo que del 100%, el 63% consideró la eficiencia de su trabajo como óptimo, un 35% moderado y sólo un 2% lo consideró deficiente.

Estos resultados indican que la gran mayoría del personal administrativo administra bien su tiempo, recurso y productividad, lo que indica que los procesos y recursos pueden estar bien gestionados. El nivel moderado implica que hay un margen de mejora en algunos aspectos podría beneficiarse de estrategias para mejorar la gestión del tiempo, la optimización de recursos o el uso de herramientas tecnológicas y el nivel deficiente es bajo, el cual sería útil analizar si hay factores como falta de capacitación, sobrecarga de

trabajo y un liderazgo poco efectivo.

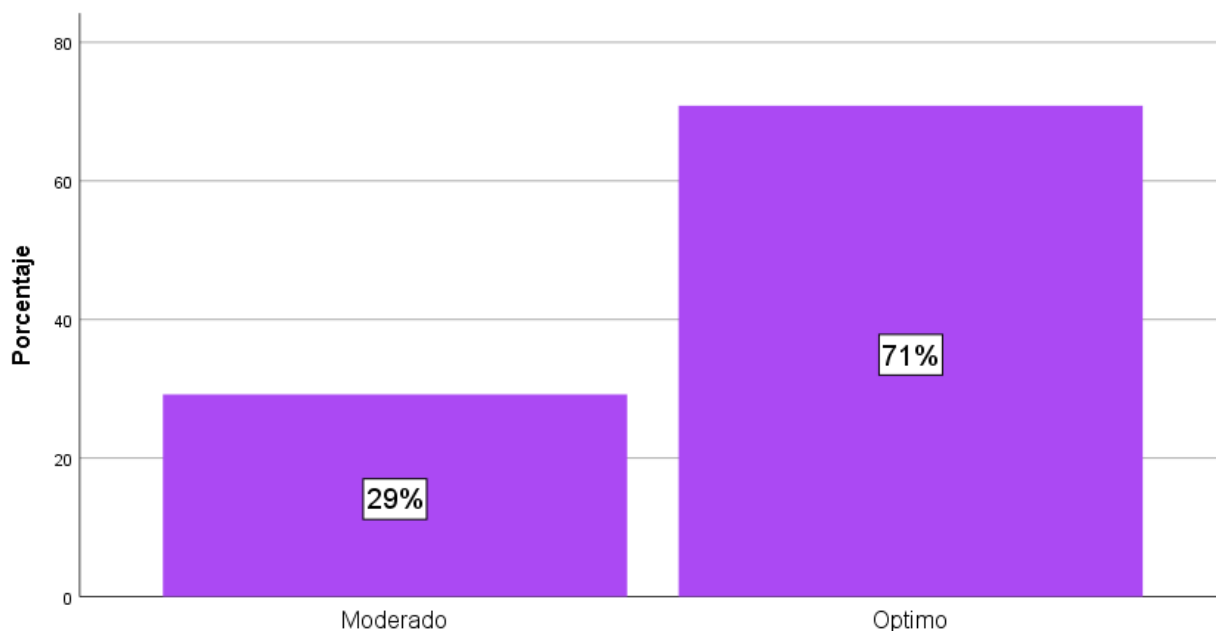
**Figura 7**  
*Dimensión Eficacia*



En la figura 7, se muestra la calificación de la eficacia del personal en la UGEL, Se obtuvo que del 100%, el 63% consideró un alto nivel de eficacia un 38% lo consideró moderado y 0% deficiente.

Estos resultados indican que la gran mayoría del personal consideran que su eficacia es óptima, lo que están cumpliendo bien con los objetivos y metas de la institución, el porcentaje del nivel moderado sugiere que una parte significativa del personal podría no estar alcanzando todo su potencial en términos de cumplimiento de metas o satisfacción de los usuarios, podría beneficiarse de ajustes en los procesos, capacitación adicional, o motivación adicional para mejorar el cumplimiento de objetivos.

**Figura 8**  
*Dimensión Calidad de Trabajo*



En la figura 8, se muestra la calificación de la calidad de trabajo del personal en la Ugel. Se obtuvo que del 100%, el 71% consideró la calidad de trabajo como óptimo, un 29% lo consideraron moderado y 0% deficiente.

Estos resultados indican que la gran mayoría del personal consideran que la calidad de su trabajo es óptima, que cumplen con estándares y manteniendo una buena precisión y que su impacto organizacional es fuerte el nivel moderado indica una parte significativa del personal podría no estar cumpliendo completamente con los estándares de calidad esperados, es una oportunidad para enfocar esfuerzos de capacitación, retroalimentación o ajustes en los procesos para mejorar la calidad del trabajo.

## Análisis Inferencial

### 3.2 Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,321	48	,000	,698	48	,000
Productividad Laboral	,393	48	,000	,621	48	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se presenta las siguientes hipótesis para la prueba de normalidad.

Ho: Los datos se distribuyen siguiendo una distribución normal

Ha: Los datos se distribuyen de forma distinta a una distribución normal.

Según la tabla de normalidad, se observa que la recolección de datos es menor a 50 registros, por lo tanto, se escoge la prueba de Shapiro Wilk. Los resultados de esta prueba indican que ambas variables liderazgo y productividad laboral no siguen una distribución normal, ya que los valores p son menores a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que se deben utilizar técnicas estadísticas no paramétricas como la prueba de correlación Rho de Spearman.

### 3.3 Contrastación de las hipótesis

#### Prueba de Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad laboral en la Ugel, Huanta, 2024.

HO: No existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad laboral en la Ugel, Huanta, 2024.

#### Regla de decisión

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0,005$  pertenece a un nivel de confiabilidad de 95%

- Se rechaza Ho cuando la significancia observada “p” es menor que  $\alpha$
- No se rechaza Ho cuando la significancia observada “p” es mayor que  $\alpha$

Esta regla se aplicará para todas las pruebas de hipótesis incluida la general y las tres específicas.

**Tabla 6**  
*Prueba de Hipótesis General*

		Liderazgo	Productividad Laboral
Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	48	48
	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
Productividad Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2, los resultados muestran una correlación de Spearman fuerte con ( $r=0,779$ ) y estadísticamente significativa ( $p<0.01$ ) entre el liderazgo y productividad laboral. Entonces se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe relación significativa entre las variables.

Estos resultados muestran que si existe una vinculación y a medida que se implementan acciones de mejora continua en el ámbito de la gestión del liderazgo y fortalecimiento de capacidades del personal administrativo.

### Prueba de Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

H2: No existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

**Tabla 7**  
*Prueba de Hipótesis específica 1*

			Estilo de Liderazgo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación	de 1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	de ,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3, los resultados muestran una correlación de Spearman moderada con un ( $r= 0,644$ ) y estadísticamente significativa ( $p<0,01$ ) entre el estilo de liderazgo y productividad laboral. Entonces se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe relación significativa entre las variables.

Estos resultados muestran que, si existe una relación y a medida que se implementan estrategias de mejora continua en la unidad de gestión educativa, el personal tiende a fortalecer estilos de liderazgo más efectivo para el cumplimiento de los plazos establecidos y mejorar continuamente su productividad laboral.

#### Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación significativa ente el estilo de liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

H0: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

**Tabla 8**  
*Prueba de Hipótesis específica 2*

		Productividad Laboral	
		Comunicación	
Rho de Spearman	Comunicación	de	1,000
	Coeficiente de correlación		,831**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		48
Productividad Laboral	Productividad Laboral	de	,831**
	Coeficiente de correlación		1,000
	Sig. (bilateral)		,000
	N		48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 4, los resultados muestran una correlación de Spearman fuerte con un ( $r=0,831$ ) y estadísticamente significativa ( $p<0,01$ ) entre la Comunicación y la productividad laboral. Entonces se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe significancia entre las variables.

Estos resultados muestran que, si existe una vinculación y a media que se implementan estrategias de comunicación en la unidad de gestión educativa, el personal administrativo refleja que la comunicación dentro de la UGEL Huanta es mayormente efectiva, pero es recomendable implementar estrategias para reforzar la claridad, la participación y la retroalimentación con el fin de superar las expectativas de la productividad laboral.

### Prueba de Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación entre la comunicación y la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.

**Tabla 9**  
*Prueba de Hipótesis específica 3*

			Toma de Decisiones	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Toma de Decisiones	Coefficiente de correlación	de 1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	de ,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, los resultados muestran una correlación de Spearman moderada pero significativa ( $r=0,623$ ,  $p>0.05$ ) entre la toma de decisiones y la productividad laboral. Entonces que acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe relación significativa entre las variables.

Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer los mecanismos de toma de decisiones en la entidad de gestión educativa, promoviendo una mayor participación del equipo y asegurando que las decisiones sean tomadas con base en un análisis riguroso y transparente.

#### IV DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general del estudio, se halló una correlación significativa y fuerte ( $Rho = 0,779$ ,  $p < 0,00$ ) entre el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y confirmar que el liderazgo, tienen una relación relevante con la productividad laboral del personal administrativo. Esto quiere decir que el liderazgo en la UGEL es efectivo, pero se recomienda acciones de mejora continua para el fortalecimiento de capacidades del personal administrativo el cual se relaciona directamente con la productividad laboral.

Este resultado se asemeja al hallado por Quispe (2023) en su estudio sobre estilos de liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de una Institución Educativa Superior de Sede Independencia, hallaron una correlación significativa ( $Rho = 0,787$ ;  $p < 0,05$ ), se evidencia la existencia muy significativa de relación entre ambas variables en los trabajadores de la IES Sede Independencia Lima, 2022. De igual manera, Chávez (2023), en su tesis sobre los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la Municipalidad de Puno, lo que enfatiza un liderazgo predominante como el participativo para influir en el nivel de productividad adecuado.

Respecto al objetivo específico 1, se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el estilo de liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024. Según el análisis estadístico, la prueba de correlación de Rho de Spearman mostró un coeficiente de 0,644 ( $p < 0,00$ ), lo que permitió rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y que dependiendo del estilo de liderazgo en consecuencia mejorará la productividad laboral.

Estos hallazgos concuerdan con los resultados descriptivos muestran que, el 50% considera moderado el liderazgo y 40% considera moderado la productividad laboral implementar estrategias de mejora continua en la unidad de gestión educativa, el personal tiende a fortalecer estilos de liderazgo más efectivo para el cumplimiento de los plazos establecidos y mejorar continuamente su productividad laboral. Este resultado concuerda con la definición de liderazgo realizada por González (2024) destaca que un buen líder debe gestionar adecuadamente las emociones, ser consciente de sus limitaciones y escucha al equipo antes de tomar decisiones. Así mismo Ivancevich y Konopaske (2020) abordan la productividad laboral como el resultado de la interacción entre las capacidades del empleado, la motivación intrínseca, extrínseca y el apoyo organizacional en términos de recursos y liderazgo.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó que existe una relación significativa y fuerte entre la comunicación y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024. Según el análisis estadístico, la prueba de correlación de Rho de Spearman mostró un coeficiente de 0,831 ( $p < 0,00$ ), lo que permitió rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), según las encuestas la comunicación es óptima para el mejor desempeño del personal.

Estos hallazgos concuerdan con los resultados descriptivos que indica una

percepción positiva sobre la claridad, la escucha activa, el asertiva y el feedback, un 56% de los encuestados consideran optimo y un 46% lo percibe de forma moderada. Lo sugiere que existen áreas de mejora, el cual es recomendable implementar estrategias para reforzar la claridad, la participación y retroalimentación con el fin de aumentar el porcentaje de percepción optima y reducir el nivel moderado o deficiente.

Así mismo concuerda con lo expresado por Hernández y Guerrero (2023) en su artículo manifiesta sobre la importancia de la comunicación en el liderazgo empresarial actual, analizan cómo la comunicación efectiva es esencial e importante para el liderazgo en las organizaciones modernas. Destacan que una comunicación clara en ambas direcciones mejora la productividad y el clima laboral.

Respecto al objetivo específico 3, se determinó que existe una relación significativa y moderada entre la Toma de Decisiones y productividad laboral del personal administrativo en la Ugel, Huanta, 2024. Según el análisis estadístico, la prueba de correlación de Rho de Spearman mostró un coeficiente de 0,623 ( $p < 0,00$ ), lo que permitió rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), muestra que la toma de decisiones influye significativamente en la productividad laboral de la entidad educativa.

Estos hallazgos concuerdan con los resultados descriptivos que revelan una oportunidad, ya que, un 54% de los encuestados consideran que la toma de decisiones en la entidad es óptima y un 46% % lo percibe de forma moderada. Lo que indica que los procesos de toma de decisiones aún existen áreas de mejora.

Así mismo, concuerda con lo expresado por Sulbarán (2023) en su artículo como tomar decisiones en el liderazgo, destaca que la toma de decisiones es una de las principales funciones básicas del liderazgo, con un impacto significativo en el rumbo de la

organización, la cultura organizacional y el rendimiento de la empresa. No obstante, los resultados muestran que se debe considerar mayor énfasis en la toma de decisiones que influye en la eficiencia, eficacia y por ende en la productividad laboral.

## V. CONCLUSIONES

Se concluye que existe una relación directa entre el Liderazgo y la Productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta durante el año 2024. Según la prueba de correlación Rho de Spearman tiene un coeficiente de 0,779 con un grado de significancia. Además, que el 48% respondieron que es óptimo y solo un 2% indica que es deficiente el Liderazgo. Estos hallazgos sugieren que otros factores pueden estar incidiendo en la productividad laboral del personal administrativo, como la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos, las condiciones laborales o la motivación individual.

Se concluye que hay una relación directa entre los Estilos de Liderazgo y la Productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024. Según la prueba de correlación de Rho de Spearman tiene un coeficiente de 0,644 con significancia. Además, se constató que un 44% de los encuestados percibe el liderazgo como óptimo, mientras que solo un 4% lo califica como deficiente. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer los estilos de liderazgo que favorecen la productividad laboral, promoviendo prácticas como el liderazgo transformacional.

Se concluyó que existe relación directa entre la Comunicación y Productividad laboral del personal administrativo en la Ugel, Huanta, 2024. Según la prueba de

correlación de Rho de Spearman tiene un coeficiente de 0, 831 con significancia. En los resultados descriptivos indican una percepción positiva sobre la claridad, la escucha activa, el asertividad y el feedback , el 40% afirmaron que el grado de eficiencia es de nivel moderado y un 4% considera deficiente en la Ugel, lo que indica una asociación muy alta entre ambas variables. Esto sugiere que una comunicación efectiva dentro de la organización influye significativamente en el desempeño del personal

Se concluye que se encontró relación directa entre la toma de decisiones y la Productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024. Según la prueba de correlación Rho de Spearman tiene un coeficiente de 0, 623 con significancia estadística. Además, que el 46% afirmaron que la toma de decisiones evidenciando en la Unidad Ejecutora Local se ubica en el nivel moderado; lo que indica una asociación moderada-alta entre ambas variables. Esto sugiere que la manera en que se toman las decisiones dentro de la organización influye significativamente en el desempeño del personal. Si bien existen procesos de decisión estructurados dentro de la institución, todavía hay margen de mejora para optimizar su impacto en la productividad laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer mecanismos de identificación y análisis de problemas, participación del personal en la toma de decisiones y búsqueda de consenso, con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda complementar las estrategias de liderazgo con iniciativas que fortalezcan este aspecto y que permitan un mayor impacto en el desempeño de los trabajadores. Además, se recomienda a la UGEL Huanta continuar implementando estrategias de liderazgo que potencien la eficiencia y calidad del trabajo administrativo.

Se debe tomar en cuenta los estilos de liderazgo que favorecen la productividad laboral, promoviendo prácticas como el liderazgo transformacional que inspira y motiva al personal y crea un ambiente favorable para el cambio organizacional

Se recomienda a la UGEL Huanta fortalecer estrategias de comunicación interna, promoviendo la claridad en los mensajes, la escucha activa, el asertividad y el feedback. La implementación de capacitaciones en habilidades comunicativas y el uso de canales eficientes podrían potenciar aún más la productividad del personal administrativo.

Se sugiere a los Directivos y Jefes de grupo de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta, implementar estrategias que promuevan una mayor claridad en la toma de decisiones, fomentar la participación del personal y optimizar los procesos organizacionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberto González Pascual (2024), experto en liderazgo: "Un buen jefe sobreestima a sus trabajadores". Cadena SER. <https://cadenaser.com/nacional/2024/12/17/alberto-gonzalez-pascual-experto-en-liderazgo-un-buen-jefe-sobreestima-a-sus-trabajadores-cadena-ser/>
- Arias, J., Martínez, L., y Gómez, P. (2022). *Métodos de recolección de datos en investigación social*. Editorial Inudi.
- Arnstein, S. R. (2019). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216-224. Artículo 10.1080/01944366908977225.
- Asana. (2024). *11 estilos de liderazgo y cómo encontrar el tuyo*. <https://asana.com/es/resources/leadership-styles>
- Avolio, B. J., y Riggio, R. E. (2021). *Transformational Leadership: Theoretical Foundations and Contemporary Trends*. Nueva York: Routledge.
- Avolio, B. J., y Yammarino, F. J. (2020). *Transformational and Transactional Leadership: Theory, Research, and Practice*. Routledge.
- Barney, J. B. (2022). *Gaining and Sustaining Competitive Advantage* (5th Edition). Pearson.
- Booth, T., y Ainscow, M. (2011). *Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools*. Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Callahan, J. L. (2020). *Fundamentos de contabilidad de costos*. McGraw-Hill Education.
- Cequera, J. (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Cequera, J. (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Revista Espacios, 39(6), 11-18. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Chávez Chávez, E. N. (2023). *Los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral*

*de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano de Puno].

- Chase, R. B., Jacobs, F. R., y Aquilano, N. J. (2010). *Administración de operaciones: Producción y cadena de suministro*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional - la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Cialdini, R. B. (2021). *Influence, New and Expanded: The Psychology of Persuasion*. Harper Business.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. Free Press.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5ª ed.). SAGE Publications.
- Csikszentmihalyi, M. (2025). *Psicología positiva y derecho del trabajo: el estado de 'flow'*. <https://cincodias.elpais.com/legal/2025-01-13/psicologia-positiva-y-derecho-del-trabajo-el-estado-de-flow.html>
- Deming, W. E. (2021). *Out of the Crisis*. MIT Press.
- Drucker, P. F. (2006). *Eficacia ejecutiva*. Editorial McGraw-Hill.
- Drucker, P. F. (2020). *La práctica de la administración: El arte y la ciencia de los negocios*. Editorial McGraw-Hill.
- Drucker, P. F. (2021). *The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management*. HarperBusiness.
- Feldman, D. C., y Lankau, M. J. (2022). *Career Development and Job Performance: The Role of Relevance in Motivation and Decision-Making*. Springer.
- Figuroa Ordaz, J. M., De León Hurtado, A., y Estrada Sánchez, K. (2023). *La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad y desempeño de las micro y pequeñas empresas*.

[https://www.researchgate.net/publication/376077448\\_La\\_influencia\\_de\\_los\\_estilos\\_de\\_liderazgo\\_en\\_la\\_productividad\\_y\\_desempeno\\_de\\_las\\_micro\\_y\\_pequeñas\\_empresas](https://www.researchgate.net/publication/376077448_La_influencia_de_los_estilos_de_liderazgo_en_la_productividad_y_desempeno_de_las_micro_y_pequeñas_empresas)

Figuroa, S. (2020). *Comunicación para el liderazgo: ¿El líder se hace?* <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/comunicacion-para-el-liderazgo-el-lider-se-hace>

Florian, L., y Black-Hawkins, K. (2023). *Inclusive Pedagogy: A Critical Approach to Understanding and Supporting Diverse Learners*. Routledge.

García, A. D. (2023). *El Impacto del Liderazgo en el Cumplimiento de Metas Organizacionales*. Revista Ciencia e Ingeniería, Universidad de Pamplona.

García, J. (2020). *Incidencia de diferentes estilos de liderazgo en la motivación laboral de los empleados de una biblioteca universitaria: Sistema de Bibliotecas de la Universidad de los Andes*. DOI 10.57998/bdigital.handle.001.4658.

García, J. A. (2014). *Metodología de la investigación, bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud* (2ª ed.). McGraw-Hill Education.

García, S., y Rivera, L. (2023). *Evaluación del éxito en proyectos educativos: Enfoques contemporáneos*. Revista Iberoamericana de Educación, 78(2), 15-30.

Garner, B. A. (2019). *The Elements of Legal Style*. Oxford University Press.

Goleman, D. (2020). *Liderazgo emocional en tiempos de cambio*. Nueva York: Bantam Books.

Goleman, D. (2023). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam.

González Pascual, A. (2024). *Un buen jefe sobreestima a sus trabajadores*. Entrevista en Cadena SER. <https://cadenaser.com/nacional/2024/12/17/alberto-gonzalez-pascual-experto-en-liderazgo-un-buen-jefe-sobreestima-a-sus-trabajadores-cadena-ser>

Hernández Jaimes, B. G., y Guerrero Sánchez, P. (2023). La importancia de la comunicación en el liderazgo empresarial contemporáneo.

[https://www.researchgate.net/publication/385717450\\_la\\_importancia\\_de\\_la\\_comunicacion\\_en\\_el\\_liderazgo\\_empresarial\\_contemporaneo](https://www.researchgate.net/publication/385717450_la_importancia_de_la_comunicacion_en_el_liderazgo_empresarial_contemporaneo)

- Hernández Jaimes, B. G., y Guerrero Sánchez, P. (2024). *La importancia de la comunicación en el liderazgo empresarial contemporáneo*. Revista Científica de Investigación y Desarrollo, 12(1),45-60. <https://www.researchgate.net/publication/385717450>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2021). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://global.tiffin.edu/blog/toma-de-decisiones-en-el-liderazgo>
- HubSpot. (2024). *Qué es la productividad: tipos, características y fórmula*.
- Ivancevich, J. M., y Konopaske, R. (2020). *Comportamiento organizacional y productividad*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Kamble, S. S., y Wankhade, K. (2018). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista de Investigación en Gestión y Economía*, 9(2), 44-58. <https://www.redalyc.org/journal/6381/638168190005/html>
- Kaplan, R. S., y Norton, D. P. (2020). *Measuring Employee Productivity in the Modern Workplace*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Kline, P. (2022). *Psychometrics: An Introduction*. Sage Publications.
- Kotler, P., y Keller, K. L. (2021). *Marketing Management* (15th Edition). Pearson.
- Manz, C. C. (2023). *Self-Leadership: The Definitive Guide to Personal Excellence*. Wiley.
- Manzanilla, V. H. (2023). *Qué es el liderazgo autocrático: ejemplos, características, ventajas y desventajas*. <https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-autocratico/>
- Maxwell, J. C. (2011). *Los 5 niveles de liderazgo: Pasos probados para maximizar su potencial*. Nueva York: Center Street.

- Mertens, D. M. (2019). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods* (5th ed.). SAGE Publications.
- Mintzberg, H. (2022). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of Research*. Prentice-Hall.
- Moisala, M. (2024). *Trabajo estúpido: ¿cómo salvar el cerebro de un trabajador pensante?* <https://www.huffingtonpost.es/sociedad/una-doctora-psicologia-afirma-vida-laboral-actual-estupida-pide-aplicar-reglas-trabajo-tranquilo.html>
- Narayan, D. (2005). *Measuring Empowerment: Cross-Disciplinary Perspectives*. The World Bank.
- Palacios, H (2023). *Análisis del liderazgo directivo como elemento estratégico para el logro de los resultados académicos y administrativos del Centro Educativo Indígena Número Diez*. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/22584>.
- Paterson, R. J. (2017). *The assertiveness workbook: How to express your ideas and stand up for yourself at work and in relationships*. New Harbinger Publications.
- Pool Osore Barja, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A. del distrito de Huancayo - 2019*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8381>
- Prieto Castillo, D. (2021). *Elogio de la claridad*. *Journal de Comunicación Social*, 1(1), 155-160. JComSoc
- Puche de Martínez, X. (2020). Liderazgo y toma de decisiones. *Revista Científica de Investigación en Salud*, 8(2), 44-60. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/4262>.
- Quispe Linares, J. C. (2023). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una institución de educación superior de sede Independencia Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte].
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2021). *Administración: Teoría y práctica en el siglo XXI*

- (15ª ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th Edition). Pearson.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2023). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Salas-Molina, F., Bistaffa, F., y Rodríguez-Aguilar, J. A. (2024). *A General Approach for Computing a Consensus in Group Decision Making That Integrates Multiple Ethical Principles*. arXiv preprint arXiv:2401.07818.
- Sandín, P. (2019). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata.
- Sardone, R. (2022). *Lean Six Sigma for Operations and Supply Chain Management: A Practical Guide to Improving Quality, Process Performance, and Bottom-Line Results*. McGraw-Hill Education.
- Scott, K. (2015). *Radical candor: Be a kick-ass boss without losing your humanity*. St. Martin's Press.
- Serrano-Bedia, A. M., y López-Fernández, M. C. (2021). *Gestión del rendimiento y productividad en el ámbito laboral*. Madrid: ESIC Editorial.
- Sinek, S. (2019). *Liderazgo inspirador y el concepto del "Circulo Dorado"*. En su libro "The Infinite Game".
- Slack. (2024). *Cómo gestionar los recursos de tu equipo con eficacia*. <https://slack.com/intl/es-es/blog/productivity/gestion-de-recursos>
- Spencer, L. M., y Spencer, S. M. (2020). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. Wiley
- Sulbarán, I. (2021). *¿Cómo tomar decisiones en el liderazgo?*
- Sulbarán, I. (2023). *¿Cómo tomar decisiones en el liderazgo?*. <https://global.tiffin.edu/blog/toma-de-decisiones-en-el-liderazgo>
- Taipe Osores, Y. M., y Villoslada Yance, N. G. (2023). *Liderazgo sistémico y productividad laboral en los colaboradores del Colegio Blenkir, Huancayo 2022*

[Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú].

TWI Institute. (s.f.). *How to Reduce Cycle Time*. <https://www.twi-institute.com/es/reduce-cycle-time/>

Universidad Militar Nueva Granada (2021). *Definiciones, teorías y estilos de liderazgo en las organizaciones*. <https://repository.unimilitar.edu.co>

Van Manen, M. (2016). *Investigación Fenomenológica Hermenéutica en Educación y Psicología*. Ediciones Morata.

Wang, G., & Howell, J. P. (2021). *Transformational Leadership in Change Management: Evidence from Organizational Case Studies*. *Journal of Leadership Studies*, 14(3), 45-63.

Zimmerman, M. A. (2023). *Empowerment Theory: Psychological, Organizational, and Societal Dimensions*. Routledge.

**ANEXOS**

**Anexo 1. Matriz de consistencia**

Título: “Liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la Ugel, Huanta, 2024”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el estilo de liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la comunicación y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la toma de decisiones y productividad laboral del personal administrativos en la UGEL, Huanta, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Conocer la relación entre el estilo de liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.</p> <p>Conocer la relación entre la comunicación y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.</p> <p>Conocer la relación entre la toma de decisiones y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El liderazgo se relaciona con la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El estilo de liderazgo se relaciona con la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.</p> <p>La comunicación se relaciona con la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.</p> <p>La toma de decisiones se relaciona con la productividad laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Liderazgo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estilo de Liderazgo.</li> <li>- Comunicación.</li> <li>- Toma de decisiones.</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Productividad laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia.</li> <li>- Eficacia.</li> <li>- Calidad de trabajo.</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Aplicado.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>55 servidores administrativos de la UGEL, Huanta.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Personal que labora en la UGEL, Huanta, 48 personas.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b></p> <p>Técnica de la encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario de encuesta.</p> <p><b>Procesamiento de datos</b></p> <p>Software M.S. Excel.</p> <p>Software SPSS v25.0.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

Buenos días, estimado participante.

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre Liderazgo y Productividad Laboral del personal administrativo en la UGEL, Huanta, 2024. La encuesta es de naturaleza anónima y sus respuestas sólo serán utilizadas para esta investigación.

Escala usada:

1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5=Muy de acuerdo

Ítem N°	CUESTIONARIO	Nivel				
		1	2	3	4	5
	<b>Liderazgo</b>					
	<b>Estilo de Liderazgo</b>					
1.	El líder de mi área me motiva a dar lo mejor de mí en mis actividades laborales.					
2.	El líder de mi área promueve una visión clara de los objetivos que debemos alcanzar como equipo.					
3.	El líder de mi área reconoce los logros individuales y grupales de manera oportuna.					
4.	El líder de mi área fomenta oportunidades para mejorar mis habilidades y conocimientos laborales.					
	<b>Comunicación</b>					
5.	El líder comunica los objetivos y tareas de manera comprensible.					
6.	El líder presta atención a las inquietudes que planteamos como equipo.					
7.	En mi área de trabajo, la comunicación entre los miembros del equipo es asertiva.					
8.	El feedback que recibo me ayuda a mejorar mis tareas y responsabilidades.					
	<b>Toma de decisiones</b>					
9.	En mi equipo, los problemas se analizan de manera clara y organizada.					
10.	En mi área, las decisiones se toman con base a un análisis cuidadoso de los datos					
11.	El líder promueve la participación de los trabajadores en las decisiones importantes					
12.	Las decisiones en mi área se toman considerando la opinión de la mayoría.					
	<b>Productividad Laboral</b>					
	<b>Eficiencia</b>					
13.	En mi área, las tareas asignadas se completan dentro de los plazos establecidos.					

14.	Las actividades de mi trabajo se realizan en el tiempo planificando sin retrasos significativos.					
15.	Mi equipo aprovecha al máximo los recursos disponibles para realizar las tareas.					
16.	Mi área cumple con los objetivos asignados respetando los límites presupuestarios.					
	<b>Eficacia</b>					
17.	En mi área se cumplen los objetivos establecidos con regularidad					
18.	Mi equipo obtiene resultados positivos en la mayoría de los proyectos asignados.					
19.	Las metas establecidas en mi área son alcanzadas en los plazos definidos.					
20.	Recibimos comentarios positivos sobre la calidad del servicio que brindamos.					
	<b>Calidad de Trabajo</b>					
21.	El trabajo que realizo cumple con los estándares establecidos por la organización					
22.	En mi trabajo se presta atención a los detalles para garantizar precisión en los resultados.					
23.	En mi equipo, las tareas se realizan con un enfoque claro y bien definido.					
24.	Mi área genera resultados que tienen un impacto directo en el éxito de la institución.					

### Anexo 3. Validaciones



#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

##### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del Informante:** Mg. BULLON SOLIS NADIA

**Institución donde labora:** UCV

**Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

**Tesis:** "LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UGEL, HUANTA, 2024"

**Autor del Instrumento:** Bach. SOLER ESPINOZA FLORA RITA

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir				75%	
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				70%	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				75%	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				80%	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				80%	
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				70%	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				75%	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				70%	

##### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

*El instrumento es apto para ser aplicado.*

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

74%

Lima, 23 de enero de 2025

Mg. Nadia Bullón Solís  
Docente en Administración

DNI: 46272012  
Cel.: 904334391



Graduado	Grado e Título	Institución
<b>BULLÓN SOLÍS, NADIA</b> <b>DNI 46272012</b>	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>  Fecha de diploma: 18/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 25/08/2013 Fecha egreso: 07/03/2016	<b>UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C.</b> <i>PERU</i>
<b>BULLÓN SOLÍS, NADIA</b> <b>DNI 46272012</b>	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>  Fecha de diploma: 13/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	<b>UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C.</b> <i>PERU</i>
<b>BULLÓN SOLÍS, NADIA</b> <b>DNI 46272012</b>	<b>MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA</b>  Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b> <i>PERU</i>



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del Informante:** Mg. SANCHEZ VILCATOMA JOSE LUIS

**Institución donde labora:** ASESOR & CONSULTOR INDEPENDIENTE

**Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL.

**Tesis:** "LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UGEL, HUANTA, 2024"

**Autor del Instrumento:** Bach. SOLER ESPINOZA FLORA RITA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que el investigador pretende medir				80%	
COHERENCIA	Considera que los items utilizados son propios del campo que se está investigando				80%	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					90%
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				70%	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					90%
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					90%
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				70%	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				70%	

#### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

*El instrumento es apto para ser aplicado.*

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

80 %

Lima, 24 de enero de 2025

  
 DNI: 45870673  
 Cel.: (9434)27311

Graduado	Grado o Título	Institución
<p><b>SANCHEZ VILCATOMA, JOSE LUIS DNI 45870673</b></p>	<p><b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 18/11/2014 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA</b> <i>PERU</i></p>
<p><b>SANCHEZ VILCATOMA, JOSE LUIS DNI 45870673</b></p>	<p><b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b></p> <p>Fecha de diploma: 22/05/15 Modalidad de estudios: -</p>	<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA</b> <i>PERU</i></p>
<p><b>SANCHEZ VILCATOMA, JOSE LUIS DNI 45870673</b></p>	<p><b>MAESTRO EN EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCION EN GESTION EMPRESARIAL</b></p> <p>Fecha de diploma: 15/02/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 02/05/2016 Fecha egreso: 23/01/2018</p>	<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA</b> <i>PERU</i></p>



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del Informante:** Mg. GODENZI VARGAS JULIO PABLO

**Institución donde labora:** UNIVERSIDAD "SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA"

**Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

**Tesis:** "LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UGEL, HUANTA, 2024"

**Autor del Instrumento:** Bach. SOLER ESPINOZA FLORA RITA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
<b>METODOLOGÍA</b>	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir				80%	
<b>COHERENCIA</b>	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				80%	
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					90%
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				80%	
<b>CLARIDAD</b>	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				80%	
<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				80%	
<b>ESTRATEGIAS</b>	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				80%	
<b>ACTUALIDAD</b>	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				80%	

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

*El instrumento es apto para ser aplicado.*

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

81.25%

Lima, 24 de enero de 2025

DNI: 31653868  
Cel.: 966817100

<b>GODENZI VARGAS, JULIO PABLO DNI 31653868</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 11/06/2010 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA</b> <i>PERU</i>
<b>GODENZI VARGAS, JULIOPABLO DNI 31653868</b>	<b>INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</b>  Fecha de diploma: 30/07/1999 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO</b> <i>PERU</i>
<b>GODENZI VARGAS, JULIO PABLO DNI 31653868</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>  Fecha de diploma: 16/01/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN</b> <i>PERU</i>
<b>GODENZI VARGAS, JULIO PABLO DNI 31653868</b>	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA - INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</b>  Fecha de diploma: 13/09/96 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/04/1989 Fecha egreso: 03/03/1995	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO</b> <i>PERU</i>
<b>GODENZI VARGAS, JULIO PABLO DNI 31653868</b>	<b>MAESTRO EN AGRONEGOCIOS</b>  Fecha de diploma: 31/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/05/2010	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA</b> <i>PERU</i>




## Anexo 5. Evidencia de similitud digital




**Rita Soler espinoza**

### **“LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UGEL, HUANTA, 2024”**

 Títulos

 REVISION 2026

 Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

---

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trrcoid::1:3477241008

Fecha de entrega

9 feb 2026, 1:49 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

9 feb 2026, 3:25 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

SOLER\_ESPINOZA\_FLORA\_RITA\_1.docx

Tamaño del archivo

2.5 MB

92 páginas

14.497 palabras

84.296 caracteres






## 29% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

### Fuentes principales

- 29%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad




#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 28%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upcl.edu.pe	18%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	2%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
5	Internet	cupdf.com	<1%
6	Internet	repository.unab.edu.co	<1%
7	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio	<1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad de los Andes - Chile	<1%
11	Internet	www.coursehero.com	<1%

## Anexo 6. Autorización de publicación en Repositorio



## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

**1.- DATOS DEL AUTOR**

Apellidos y Nombres: SOLER ESPINOZA, FLORA RITA  
 DNI: 09757350 Correo electrónico: Sflorarita@gmail.com  
 Domicilio: Jr. Navala Huachaca #179  
 Teléfono fijo: — Teléfono celular: 948-092-913

**2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS** CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIO

Facultad/Escuela: ADMINISTRACION Y NEG. INTERNACIONALES

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis ( ) Trabajo de Suficiencia Profesional ( )

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"Liderazgo y Productividad Laboral del  
Personal Administrativo en la UPEL, Huanta,  
2024"

**3.- OBTENER:**

Bachiller ( ) Título (X) Mg ( ) Dr ( ) PhD ( )

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA**

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

Sí, autorizo el depósito y solo las partes: \_\_\_\_\_

No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento  
en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de

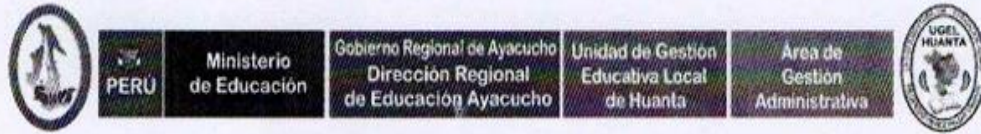
Febrero de 2026.

Huella digital



  
Firma

## Anexo 7. Autorización de la institución



“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

Huanta, 28 de enero del 2025

**CARTA N° 01 -2025-GRA/GG-GRDS-DREA-UGELHTA-AGAIE/ADM**

SEÑORA:

FLORA RITA SOLIER ESPINOZA

Reg. Doc N° 09001164  
Reg. Exp N° 04972676

Presente. -

**ASUNTO : Respuesta al documento**

\*\*\*\*\*

Mediante el presente me dirijo a Usted, para saludarlo cordialmente y en atención el documento de referencia de Reg. Doc. N° 8975837 - Reg. Exp N° 4953272, que solicita permiso para realizar el trabajo de investigación (encuesta) ha sido ACEPTADA, en tal sentido se le programa para realizar el trabajo de investigación titulado “Liderazgo y productividad laboral del personal administrativo en la UGEL Huanta, 2024” entre los meses de enero y febrero del presente año, en horario de oficina.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Gobierno Regional de Ayacucho  
Dirección Regional de Educación Ayacucho  
Unidad Ejecutora Educación Huanta

Econ. Henry Llalabui Huamani  
DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II